# مدیریت

# مباحث ویژه و کاربردی

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان


بسم الله الرحمن الرحیم

# مدیریت مباحث ویژه و کاربردی

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

# فهرست

# مدیریت مباحث ویژه و کاربردی

## مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت مباحث ویژه و کاربردی/ www.modiryar.com

ناشر: www.modiryar.com

مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان، ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه

موضوع:مدیریت - کاربردی

## درس مباحث ویژه در بازنمایی دانش و استدلال در وب

۱- هدف درس:در این درس مباحث جدید در نمایش دانش و استفاده از آن که اصلاحا "وب معنایی نامیده شده مورد بررسی قرار می گیرد. این بررسی شامل لایه های معرفی شده برای وب معنایی، زبانها و استانداردهای ایجاد شده یا در حال تولید، منطق تشریحی و تعدادی از کاربردها می باشد.

این درس شامل مباحث تئوریک و عملی و همچنین سمینار و پروژه پایانی است. ۲- پیشنیاز:دروس هوش مصنوعی و بانکهای اطلاعاتی۳- سرفصل مطالب:- معرفی وب معنایی و لایه های آن- xml، xsd و کاربردهای آن- xpath، xslt فریم ورکها و کاربردهای آن - RDF و RDFS- پرس و جو در وب -XQuery, SparQL, RDQL- Taxonomies, KR- Ontologies, Representation, Mapping, Merging- Ontology Design, Construction, Management & OWL- Tools and Frameworks ۱ (Sesame, Jena)- Tools and Frameworks ۲ (Protégé, KAON)- Web Services (SOAP, WSDL, UDDI)- Semantic Web Services- Semantic Search Engines- DL - Introduction (some review on logic)- DL – Inference- Semantic Web in Software Engineering- Security and Trust in Semantic web- مطالعه تعدادی مقاله معتبر و جدید. ۴- مراجع اصلی درس: ۱- Fensel, D. Hendler, J. Lieberman, H. and Wahlster, W (eds.). Spinning the Semantic Web. MIT Press, Cambridge, MA, ۲۰۰۳. ISBN ۰-۲۶۲-۰۶۲۳۲-۱ ۲- Michael C. Daconta, Leo J. Obrst, Kevin T. Smith. The semantic web a guide to the future of XML, web services and knowledge management, John Wiley & Sons (May ۱۹, ۲۰۰۳). ۴- مراجع کمکی درس: ۱- T. Berners-Lee, J. Hendler, and O. Lasilla. The Semantic Web. Scientific American, May ۲۰۰۱.۲- N. Walsh. A Technical Introduction to XML. O'Reilly XML.com, October ۳, ۱۹۹۸. At: http://www.xml.com/pub/a/۹۸/۱۰/guide۰.html۳- P. Bouquet, F. Giunchiglia, F. van Harmelen, L. Serafini, and H. Stuckenschmidt. C-OWL: Contextualizing ontologies, In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the ۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pages ۱۶۴-۱۷۹. Springer, ۲۰۰۳۴- M. Dzbor, J. Domingue, and E. Motta. Magpie - Toward a Semantic Web Browser. In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the

۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pages ۶۹۰-۷۰۵. Springer, ۲۰۰۳.۵- Y. Guo, J. Heflin, and Z. Pan. Benchmarking DAML+OIL Repositories. The Semantic Web - ISWC ۲۰۰۳, LNCS ۲۸۷۰. Springer, ۲۰۰۳, pp. ۶۱۳-۶۲۷.۶- I. Horrocks and P. Patel-Schneider. Reducing OWL entailment to description logic satisfiability. In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the ۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pages ۱۷-۲۹. Springer, ۲۰۰۳.۷- M. Sintek and S. Decker. TRIPLE - A Query, Inference and Transformation Language for the Semantic Web. In Proc. of First International Semantic Web Conference, ۲۰۰۲.۸- K. Stoffel, M. Taylor, and J. Hendler. Efficient Management of Very Large Ontologies. In Proc. of Fourteenth American Association for Artificial Intelligence Conference (AAAI-۹۷), AAAI/MIT Press, Menlo Park, CA, ۱۹۹۷.۹- M. Smith, C. Welty, D. McGuinness. OWL Web Ontology Language Guide, W۳C Candidate Recommendation. World Wide Web Consortium, August ۱۸, ۲۰۰۳. At http://www.w۳.org/TR/۲۰۰۳/CR-owl-guide-۲۰۰۳۰۸۱۸/۱۰- D. Wu, B. Parsia, E. Sirin, J. Hendler, and D. Nau. Automating DAML-S Web Services Composition Using SHOP۲. In Dieter Fensel, Katia Sycara, and John Mylopoulos, editors, Proc. of the ۲۰۰۳ International Semantic Web Conference (ISWC ۲۰۰۳), number ۲۸۷۰ in Lecture Notes in Computer Science, pp. ۱۹۵-۲۱۰. Springer, ۲۰۰۳.

## مورد کاوی، صنعت تنباکو غول چندسر

مرتضی شانی

مقدمه: سیگار سودآورترین محصول مصرفی در جهان است. سیگار یک پنی هزینه و یک دلار درآمد دارد و هر نوع آن دارای طرفداران خاص است. سودآوری این صنعت سرمایه داران زیادی را جذب این صنعت کرده است.

صنایع تنباکو در بازار نه چندان پررونق ایالات متحده، با عرضه مارکهای جدید سیگار، خود را حفظ کردهاند. بیش از ۳۰۰ نوع و یا مارک جدید با ویژگیهای جدید مثل، دراز، نازک، طعمدار، کنترل شده، فیلتردار و حتی بدون فیلتر عرضه شده و جدیدترین آن متعلق به کمپانی RJR به نام «آپ تاون» (Uptown) است.ماجرای «آپ تاون»سیگار «آپ تاون» در قوطیهای سیاه ـ طلایی با طعم خاص توسط کمپانی آر ـ جی ـ رینولد (R.J. Reynalds) همانند سایر مارکها برای فروش به بخش خاص جامعه عرضه شد. به علت این که مصرف سیگار در ایالات متحده کاهش پیدا کرده است لذا کمپانیهای تنباکو سعی میکنند محصولات خود را برای بخش و یا گروههای خاص از قبیل زنان، اسپانیاییها و سیاهپوستان طراحی و عرضه کنند. در این میان سیاهپوستان خیلی اهمیت دارند. زیرا ۳۹ درصد مردان سیاهپوست سیگار میکشند. در صورتی که این میزان در بین مردان سفیدپوست ۵/۳۰ درصد است. سیگار آپ تاون با مطالعه زیاد طراحی و حتی نام آن برای جذب سیاهپوستان انتخاب گردید.ماجرای مشابه؛ داکوتااین سیگار جدید برای فروش به زنان عرضه شد که دارای زمینه بیشتر برای سرطان ریه و بیماریهای قلبی هستند. در عرضه سیگار جدید گروه دیگری نیز ناراحت شدند. زیرا به زبان بومیان امریکا، «داکوتا» به معنی «دوست» است بنابراین، استفاده از این واژه برای قشری که

بالاترین نرخ اعتیاد به دخانیات را دارد، چندان جذاب نیست. گسترش اعتراضات به «آپ تاون»اعتراض نسبت به سیگار «آپ تاون» در نخستین مرحله متوجه نام بیلبوردهای تبلیغاتی در مناطق سیاهپوست نشین بود. این اعتراضات به زودی علاوه بر سیگار «آپ تاون»، به انواع سیگار و مصرف الکل از طرق رنگپاشی روی بیلبوردها گسترش یافت. اعتراضکنندگان مشکلی با خود بیلبوردها نداشتند ولی با رنگپاشی روی آن و تمرد و نافرمانی مدنی میخواستند توجه عموم را به خود جلب کنند. آنها تقاضا داشتند که به جای تبلیغ مصرف سیگار و یا الکل، از بیلبوردها برای تبلیغ کالاهای آموزشی و یا مواد بیضرر نظیر آب لیمو استفاده شود.دکتر هاراود فریمن رییس بیمارستان جراحی هارلم در جریان تحقیقات پزشکی دریافت که امید به زندگی یک مرد در هارلم نیویورک از امید به زندگی یک مرد بنگلادشی کمتر و بخشی از آن نیز به علت مصرف سیگار و الکل است. او در جریان یک سخنرانی در کلیسای هارلم گفت: «آیا فروش سیگار و الکل به جامعهای که بالاترین نرخ مرگ و میر نسبت به دیگران را دارد، اخلاقی و انسانی است؟» به دنبال این گونه خطابهها، حرکت اعتراضی با سیاه کردن بیلبوردهای سفید با هدف نمایاندن تأثیر شوم آنها شروع شد.حرکت اعتراضی به بیلبوردهای تبلیغاتی به منطقه هارلم نیویورک محدود نشد. در دالاس هم، گروهی برای رنگکردن بیلبوردها بسیج شدند.فشارهای وارده، دامنه تبلیغات سیگار و الکل را محدود کرد. در ژوئن ۱۹۹۰ سازمان دارنده ۸۰ درصد بیلبوردها اعلام کرد که برابر خطمشی جدید، نصب بیلبورد برای تبلیغ مواد مضر برای اقلیتها، در فاصله حداقل ۵۰۰ متری مدارس، محل عبادت و یا بیمارستانها ممنوع و تعداد بیلبوردها برای تبلیغ سیگار و یا الکل محدود خواهدشد. ضمناً برچسبهایی تهیه شد که بر روی بیلبوردهای نصب شده در نزدیکی مدارس، کلیسا و یا بیمارستانها، تبلیغ سیگار و یا الکل در آن بیلبورد را ممنوع می کرد.چرا اعتراض؟آیا کمپانی سیگار رینولد موجب این انتقادهاست؟ بدون شک مصرف سیگار و الکل در بالارفتن نرخ مرگ و میر سیاهان در عصر معاصر تأثیر مستقیم دارد. علی رغم ادعای ضعیف بعضی از کمپانیها در انکار موضوع، بدون هرگونه تردیدی باید پذیرفت که تولید کنندگان سیگار محصولات خود را برای مصرف بازار جدید با استراتژی از قبل تعیین شده عرضه میکنند.اگرچه بعضی گروهها نظیر سیاهان جوان، رنگپاشی روی بیلبوردها را یک کار اشتباه خوانده و میگویند که پاشیدن رنگ روی بیلبوردها بدین معنی است که ما سیاهان آن قدر نادان هستیم که آنها میتوانند با بیلبورد روی ما تأثیر بگذارند ولی رئیس بنیاد بنجامین در رابطه با اعتراضات ضد سیگار و الکل و پاشیدن رنگ روی بیلبوردها می گوید که سفیدها به قدر کافی شعور دارند که تابلو را خوانده و به آن توجه نکنند ولی سیاهان فاقد این منطق هستند.به طور یقین ترغیب افراد برای مصرف نکردن سیگار و الکل به مراتب مشکلتر از محرومکردن آنهاست و بهترین شیوه آن است که کسی سیگار و یا الکل نخرد.بالاخره هرگاه ایالت و یا فدرال همانند رادیو و تلویزیون در دو دهه قبل، تصمیم به منع تبلیغ سیگار و الکل در بیلبوردها بگیرد، در آن صورت خط نهایی را باید کجا کشید؟ آیا در آن صورت باید تبلیغ برای سایر اقلام گران نظیر کفشهای ورزشی نیز منع شود؟ و یا اینکه تبلیغات غذاهای پرچربی که کلسترول خون و یا فشار خون را بالاـ میبرند منع شود؟نشانه گیری بازارهای خارجیدر اوایل ۱۹۸۴ پزشکان کالج رویال انگلستان مصرف سیگار را محکوم و اعلام کردند که سیگار سالانه ۱۰۰ هزار نفر را در انگلستان میکشد و از این بابت ۵۰ میلیون روزکاری در سال به کشور خسارت وارد میشود. موضوع سرطان ریه مردان در بوتسوانای افریقای جنوبی در مدت ۱۱ سال، ۶۰۰ درصد افزایش یافته و اتهام سنگینی را بر اپیدمی سیگار وارد کرده است.علی رغم تلاشهای زیاد صنایع تنباکو در سال ۱۹۸۹ دو دستورالعمل در تبلیغ سیگار توسط کمیسیون اروپا وضع شد که اولاً تبلیغات تلویزیونی را از اکتبر ۱۹۹۱ قطع کرد و ثانیاً برابر دستورالعمل مقرر شد برای منع سایر تبلیغهای مربوط به مصرف سیگار قوانین لازم در پارلمان اروپا وضع شود. این قوانین هرگونه آگهی و تبلیغ در تلویزیون، سینما و حتی روی فندک و کبریت را ممنوع کرد. موضع صنایع تنباکو در جریان کشمکشها، این بود که مرگ ۴۳۰ هزار نفر در سال ارتباطی به تبلیغات سیگار ندارد. «جان میجر» نخست وزیر وقت انگلیس با گسترش تحریمهای سیگار مخالفت کرد و پارهای از کشورها از برخورد با تبلیغ سیگار امتناع ورزیدند.به لحاظ اکراه اروپا، صنایع تنباکوی آمریکا حریصانه به سمت آسیا، آفریقا،

اروپای شرقی و کشورهای سابق اتحاد جماهیر شوروی سرازیر شدند. این بازارها به ارزش سالانه ۹۰ میلیارد دلار، با صنایع دخانیات ضعیف، در مقابل سیگار امریکا به شدت آسیبپذیر هستند. به عنوان مثال سیگار «مالبورو» در آسیا شناختهتر از خود امریکاست. زیرا در این مناطق به علت اینکه طی سالیان طولانی به منظور حفظ صنعت سیگار داخلی، عرضه سیگارهای غربی ممنوع بود، «قحطی سیگار» وجود داشت. ممنوعیت برداشته شده برای کمپانیها این امکان را فراهم میکند که در این بازار وسیع، سیگارهای خود را عرضه کنند. تازه در این کشورها مشکل بهداشت و قانون نصب برچسب اخطار نیز وجود ندارد. به طور مثال در مجارستان سیگار «مالبورو» به جوانان در کنسرتهای موسیقی بدون هرگونه محدودیت عرضه میشود.در آسیا شرکتهای تنباکو و یا دخانیات خارجی با سد تعرفههای حمایتی و موانع واردات در هنگام ورود به بازار مواجه هستند. ایالات متحده در استفاده از مفاد ماده (۳۰ قانون) تجارت آزاد و تهدید به مقابله به مثل، برای صدور کالاهای امریکایی به کشورهای ژاپن، کره جنوبی، تایوان و تایلند که حاضر به بازکردن بازار خود به امریکا نبودند، موفقیت زیاد دارد. زیرا نمایندگان صنایع تنباکو در کنگره نفوذ زیادی در اعمال فشار به کشورها برای بازکردن بازار خود دارند.تبلیغات و آگهی سیگار در تلویزیون ژاپن برخلاف ممنوعیت آن در امریکا به طور گسترده پخش شد. فروش سیگار در سال ۱۹۸۷ به شدت بالا رفت و مصرف آن بین زنان که قبل از آمدن کمپانیهای غربی از سیگار پرهیز داشتند چنان رواج یافت که میزان آن در بعضی از مناطق آسیا نظیر هنگ کنگ به ۵ درصد زنان جامعه رسید.چنانچه شرکتی با محدودیتهای جدی مواجه باشد، آیا نباید به دنبال بازارهای دیگری برود؟ این درست چیزی است که تولید کنندگان سیگار در آمریکا انجام میدهند. زیرا اعلام این مطلب که سیگار به تندرستی انسان لطمه میزند، گرچه این لطمه آنی نیست ولی بازتاب جدی بر صنعت تنباکو داشته است. تا زمانی که مردم حاضر به پذیرش ریسک مصرف سیگار باشند، آیا تولید کننده، دستاندرکار تبلیغ و یا فروشنده جزء آن باید مورد قضاوت منفی قرار گیرد؟موقعی که در اثر تبلیغات پیچیده و برنامهریزی شده، مردم در کشورهای توسعه نیافته به مصرف سیگار روی میآورند، آیا ما موظف هستیم در مورد اخلاقی و پذیرفته بودن کار تأمل کنیم؟قوانین تشریفاتیجنگ بین صنایع تنباکو و تبلیغات تواماً با اداره نظارت بر مواد غذایی و دارویی در عرصه حقوقی ادامه یافت و در آن زمان نمایندگان صنایع تنباکو در کنگره سعی کردند که یک سری ضوابط ملایم وضع کنند. «فیلیپ موریس» سازنده سیگارهای «مالبورو» تندتر از سایر تولید کنندگان در حمله به منتقدان بود. در سال ۱۹۹۴ «فیلیپ موریس» مسئولان شهر سانفرانسیسکو را به دادگاه کشاند تا بارزترین سنگر مبارزه با سیگار را از بین بردارد. زیرا برابر ضوابط وضع شده قرار بود که از اول ژانویه ۱۹۹۵ کشیدن سیگار در ادارات و رستورانها ممنوع شود و وی قصد داشت که این قانون را از طریق دادگاه نقض کند.جفری بایبل رئیس فیلیپ موریس که عمر خود را صرف توسعه کمپانی در سطح جهان کرده است، اعلام کرد که دشمنان صنایع تنباکو با اقدامات قضایی و رسانههای عمومی حمله میکنند ولی ما کیسه مشت آنها نیستیم و موقعی که راه ما درست است به مبارزه ادامه خواهیم داد. او برای تقویت موضع صنایع تنباکو بلافاصله میزان هزینه تبلیغات سیگار را در سال ۱۹۹۴ دو برابر کرد و این مبلغ را به ۲/۲۴۳ میلیون دلار رساند. او استدلال می کند، سیگار در عرصههای مختلف اقتصاد تأثیر دارد و در صورت حذف شدن، این عرصهها لطمه میبینند. به عنوان مثال، توزیعکنندگان، رانندگان، صاحبان دستگاههای فروش اتوماتیک سیگار، صاحبان بیلبوردهای تبلیغاتی سیگار و صدها شغل دیگر از محل سیگار امرار معاش میکنند. به عنوان مثال، طبق گزارش والاستریت ژورنال، در یک دکه کوچک واقع در نیوجرسی، که چیپس، روزنامه و بلیت بختآزمایی میفروشد، ۴۰ درصد فروش کل را سیگار تشکیل میدهد. ضمناً کشاورزان ایالات جنوبی نیز از کاشت تنباکو امرار معاش می کنند و به سهولت نمیتوانند به سراغ کاشت محصول دیگری بروند. این ادعایی است که گزینههای دیگر اشتغال، خلاء ناشی از صنایع تنباکو را پر میکند، اما به سالهای دهه گذشته نگاه کنیم خواهیم دید این اتفاق به سهولت میسر نیست. *تدبیر

## مورد کاوی بریکلین؛ کارآفرین بی باک

مرتضی شانی

مقدمه: مالکوم بریکلین از نوجوانی دلش می خواست یک کارآفرین موفق باشد. تا به امروز او موفق نبوده است. بعضیها میگویند که او به هر چیزی دست بزند، شکست میخورد. تلاش او عمدتاً متوجه خودکارکردن صنایع است.
هنوز او به تلاش خود ادامه میدهد ولی علی‌رغم ناکامی در فرایند کار، زندگی راحتی را برای خود فراهم کرده است. در ۲۸ سالگی در سال ۱۹۶۹ «بریکلین» به طور ناموفق تلاش کرد که ماشین مینیماینر خود را بفروشد. در سال ۱۹۷۵ در کارخانه «نوا» شروع به ساخت یک ماشین مسابقات کرد و اسم خود را نیز روی آن گذاشت ولی با ناکامی مواجه شد. علی رغم ناکامی در تلاشهای گذشته، او شروع به واردات و فروش ماشینهای فیات مسابقاتی کرد و با شیطنت، آرم فیات را برداشت و آرم خود را جایگزین آن کرد ولی این ماشین نیز فروش نرفت. یک دهه بعد او به یک اقدام جاهطلبانه دیگر دست زد. او سه اشتباه سابق خود را کنار گذاشت و پروژه جدیدی به نام یوگو (Yugo) را برای میلیاردر شدن خود شروع کرد. توجه به جزئیات ماجراهای او در این پروژه خیالی، خالی از لطف نیست.طرح یوگوبه نظر میرسد بریکلین در جذب سرمایه موفق بود. او با تهیه ۱۰ میلیون دلار، شرکتی به نام «یوگو ـ امریکا» ایجاد کرد تا ماشین سواری کوچک یوگو مدل ۵۵ را از یوگسلاوی وارد کرد و آن را در مناطق شمالی به قیمت ارزان با پایه قیمت ۳۹۹۰ دلار در سال ۱۹۸۵ بفروشد. در آن زمان یک خودرو سواری روز ۱۱۵۰۰ دلار قیمت داشت و ماشین سواری یوگو معادل ۱۰۰۰ دلار از ارزانترین سواری موجود در بازار، پایینتر بود.بریکلین تشخیص داد که اگر تبلیغات به طور مناسب انجام شود حدود یک میلیون مشتری در بازار ایالات متحده وجود دارد.از طرف دیگر، او میدانست که در تبلیغات خود اگر به جنبه ارزانی سواری «یوگا امریکا» تأکید کند، مردم جنس ارزان را نخواهند خرید. لذا در بازاریابی مقرر شد که روی جنبههای دیگر تأکید شود.در سال ۱۹۸۵ به نظر میرسید که تاکتیک مشابهی باید برای تبلیغ «یوگو» به کار برده شود. کشور کمونیستی یوگسلاوی و کیفیت کالاهای ساخت آن در ذهن مردم چندان جانیفتاده بود. بریکلین تلاش کرد که سواری «یوگو» را در جاده و یا خیابان، ماشین مطمئنی معرفی کند زیرا اعتقاد داشت که سازنده آن در یوگسلاوی به مدت ۵ سال این سواریها را تولید کرده و در جادههای نه چندان مناسب یوگسلاوی امتحان خود را پس داده است.از یک میلیون مشتری پیشبینی شده فقط آنهایی تمایل خود را نشان دادند که قبلاً اتومبیل دست دوم میخریدند. زیرا قیمت این سواری تازه از قیمت اتومبیل دست دوم نیز ارزانتر بود. ضمناً پیشبینی میشد کسانی که قدرت پرداخت ۱۱۵۰۰ دلار برای خرید ماشین سواری امریکایی را ندارند برای خرید سواری تازه جزو مشتریان «یوگو» باشند. با توجه به کل شرایط، میزان تقاضای بازار حدود ۱۰ هزار دستگاه در سال برآورد گردید که بعد از چند سال باید به ۲۵۰ هزار دستگاه در سال افزایش مییافت.موفقیت اولیهتا نوامبر ۱۹۸۵ تقاضای گسترده برای دریافت سواری، بریکلین را مجاب کرد که طرح ۱۰ میلیون دلاری تبلیغ را ابطال کند. نمایندگیها قبلاً بیش از ۸۰۰۰ سفارش دریافت کرده بودند. ارسال محموله از یوگسلاوی به تأخیر افتاد و تا ماه اوت تعداد ۱۵۵۸ دستگاه تحویل گرفته شد. با نرخ موجود میزان سفارشات تا اوت ۱۹۸۶ بالغ بر ۱۰۰ هزار سفارش در مقابل ۴۰ هزار دستگاه برنامهریزی شده در سال اول گردید.کمپانی «یوگو ـ امریکا» در سال اول ۱۶ میلیون دلار سود کرد و بریکلین به عرضه سهام پرداخت. پیشبینی فروش به ۷۰ هزاردستگاه در سال ۱۹۸۷ و ۲۵۰ هزار دستگاه در سال ۱۹۸۸ منظور گردید. بریکلین به علت ارزان بودن هزینههای دستمزد در یوگسلاوی (معادل یک دلار در هر ساعت)، قیمت سواری را در سطح ۴۰۰۰ دلار تثبیت کرد.علی رغم موفقیت اولیه، بریکلین دریافت که برای رقابت، انواع سواریها مورد نیاز است. لذا برای توسعه خط محصول از ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۱ برای تولید انواع سواری منجمله خودروهای بزرگ برنامهریزی کرد. او در ژوئن ۱۹۸۶ برای عرضه سواریهای پیشرفتهتر برنامهریزی کرد. «یوگو» کم کم به فرصت طلایی در بخشی از بازار که توسط ژاپنیها خالی شده بود، دست یافت و مجله فورچون نیز در شماره دسامبر خود سواریهای «یوگو» را در بین اتومبیلهای

ارزان جزو هفت ردیف اول رتبهبندی کرد.ابرهای طوفانیدر اوایل ۱۹۸۶ رقابت در عرصه اتومبیلهای ارزان قیمت شدت گرفت. این اتومبیلها عمدتاً به صورت مینی بود و با تجهیزات کامل به قیمت زیر ۶۰۰۰ دلار فروخته میشدند. طبق برآوردهای انجام شده، تعداد تقاضای بازار آمریکا برای اتومبیلهای زیر قیمت ۶۵۰۰ دلار ۱۲ درصد حجم کل بازار بود و سه رقیب اصلی در این عرصه، یعنی شورلت (مدل اسپرینت) به قیمت ۵۳۸۰ الی ۶۰۰۰ دلار، هیوندایی ساخت کره جنوبی به قیمت ۴۸۰۰ دلار و «یوگو» به قیمت ۳۹۹۰ دلار بودند، که با توجه به مزیت قیمت، یوگو در بازار یکه تاز میدان شد.گزارش رسانههای جمعی در فوریه و مارس ۱۹۸۶ لطمه شدیدی در افکار عمومی به وجهه «یوگو» وارد کرد و موقعیت آن را در بازار رقابت امریکا به خطر انداخت. در فوریه ۱۹۸۶ مجله «کانسیومر ریپورت» در گزارش خود به خوانندگان خود ثابت کرد که خرید اتومبیل به قیمت ۳۹۹۰ دلار غیر ممکن است و هرگاه هزینههای نمایندگی، تحویل و سایر هزینهها به آن افزوده شود قیمت واقعی یوگو به ۴۶۵۰ دلار میرسد و چنین نتیجهگیری کرد که اگر قرار باشد ۴۴۰۰ دلار صرف خرید اتومبیل شود، بهتر است به جای خرید سواری «یوگو»ی نو، اتومبیل دست دوم بهتر خریداری شود.هنوز آثار گزارش مجله از بین نرفته بود که خبر مردود شدن مراتب تست یوگو توسط اداره فدرال در رسانههای جمعی پخش شد و اداره ایمنی ترافیک یوگو دو درب را فاقد ضوابط و معیارهای ایمنی در جادهها اعلام کرد.نتایج برای یوگودر ژوئن ۱۹۸۶ بریکلین عرضه اولین سهام خود را به طور نامحدود متوقف کرد. میزان پیشبینی فروش در سال که ۴۰ هزار دستگاه تخمین زده شده بود از ۳۵۹۰۰ دستگاه فراتر نرفت. در عوض هیوندایی ساخت کره جنوبی موفق شد حدود ۱۷۰ هزار دستگاه مینی در بازار به فروش رساند. این میزان فروش رکورد مربوط به اولین سال فروش مینیهای کارخانه رنوی فرانسه در سال ۱۹۸۵ به تعداد ۴۸ هزار دستگاه را شکست.شرکت، در یک تلاش گسترده برای زدودن ذهنیت کیفیت نازل «یوگو»، طرح یک سال و یا ۱۲ هزار مایل گارانتی را به عنوان استراتژی ۱۹۸۸ اعلام کرد که این گارانتی شامل هزینه قطعات معیوب و دستمزد گردید. متعاقباً طرح ۴ سال و یا ۴۰ هزار مایل گارانتی برای قطعات موتور و یا گیربکس را اعلام کرد، و مدلهای جدید منجمله مدل اسپورت عرضه گردید.هزینههای آگهی و تبلیغ افزایش یافت و به ۴۸ میلیون دلار بالغ گردید. علی رغم تمام تلاشها، سال ۱۹۸۸ استقبال چندانی از این خودرو نشد. «یوگو ـ امریکا» همراه شرکت خواهر مینیگلوبال موتورز در ۳۰ ژانویه ۱۹۸۱ اعلام ورشکستگی کرد. کل دارایی آن ۵/۳۰ میلیون دلار و بدهی آن ۹/۴۹ میلیون دلار بود.آخرین حرکت کارآفرینبریکلین در ۵۶ سالگی به ساخت یک خودرو دیگری همت گماشت و آن را ای ـ وی ـ واریور (E.V.Warrior) نامید. این خودرو، اتومبیل نیست بلکه دوچرخه باتریدار است که میتواند با سرعت ۲۰ مایل در ساعت و بدون نیاز به شارژ، به مدت یک ساعت حرکت کند. این دوچرخه دارای سه مدل به قیمت تک فروشی ۹۰۰ الی ۱۶۰۰ دلار است. بریکلین پذیرفت که جثه دوچرخه درشت و وزن آن یعنی ۸۰ پوند، زیاد است. دوچرخهها در رنگهای سبز روشن، قرمز، زرد و بنفش عرضه شد و فاقد هرگونه آلودگی بود و به نظر میرسید که مورد استقبال دانشجویان که علاقهمند به محیط زیست هستند، قرار گیرد.بریکلین مبتکر، ذاتاً آدم خوشبینی است و برنامهریزی کرد که این دوچرخه را به جای عرضه در فروشگاههای دوچرخه از طریق نمایندگیهای اتومبیل عرضه کند. او در نظر داشت یک شبکه نمایندگی وسیع با ۵۰۰ عامل فروش ایجاد کند. در تابستان ۱۹۹۵ او ۱۵۰ نمایندگی اتومبیل را قانع کرد که برای سفارش ۸ دستگاه دوچرخه مبلغ ۱۸۵۰۰ دلار به عنوان پیش پرداخت بپردازند. بریکلین در جمعآوری سرمایه، خیلی موفق بود. ۲۰ سرمایهگذار را وادار کرد به کارخانه دوچرخه سازی او برای تولید ۱۰۰ هزار دستگاه درماه ۵ میلیون دلار پرداخت کنند. طرح بریکلین برای نیل به چنین حجم فروش، با تبلیغ طنزآلوددر نشریات فکاهی و برنامههای تلویزیونی که در آن قهرمان کارتون، سوار دوچرخه او شد، به شکست انجامید و میلیونها مشتری بالقوه، از خرید آن منصرف شدند.خطر پایینترین قیمت«یوگو» دارای پایینترین قیمت در بین اتومبیلهای موجود در ایالات متحده بود. آیا ارزانی قیمت یک مزیت قوی محسوب میشود؟ متأسفانه این مزیت رقابتی پایدار نیست زیرا رقبا به سهولت میتوانند با مزیت قیمت پایین، مقابله کنند.تلاش زیاد و طولانی برای ارائه خدمات و یا گارانتی توسط نمایندگیهایی که با دقت زیاد

گزینش شدهاند میتواند فقط بخشی از ضعف کیفیت محصول را بپوشاند ولی ضعف کیفی آن را جبران نمیسازد.این آموزه، چیز جدیدی نیست. اما شاید تکرار آن لازم باشد زیرا اغلب شرکتها به اهمیت کیفیت و یا قابل اتکا بودن و حسن شهرت ناشی از آنها توجه دارند. همان طوری که قبلاً گفته شد، سوء شهرت را نمیتوان به سهولت زدود.برای کارآفرین، شکست و یا ناکامی جاودانه نیست. اغلب کارآفرینان در وهله اول موفق نبودندو ممکن است به یک موفقیت بزرگ در گامها و یا حرکتهای بعدی نایل شوند. دلیل نایل شدن به موفقیت در گام و یا حرکتهای بعدی به این علت است که یک کارآفرین از هر شکست و یا ناکامی درس لازم را میآموزد.

* تدبیر

## موردکاوی رمز موفقیت شرکت وانگارد

مرتضی شانی

مقدمه: گروه «وانگارد» بزرگترین خانواده از صندوقهای خرید سهام در دنیا و بهتر از توسعه سرمایه‌گذاری «فیدلیتی» است. در حالی که دارائی «فیدلیتی» حدود ۲۰ درصد در سال افزایش می‌یافت رشد «وانگارد» معادل ۳۳ درصد بود. «فیدلیتی» به شدت تبلیغ می کند، در صورتی که «وانگارد» عملاً تبلیغات ندارد و تنها ۸ میلیون دلار هزینه آگهی و اعلام فروش سهام دارد. رمز موفقیت «وانگارد» چیست؟ چه میزان هزینه برای تبلیغ محصول مصرفی معقول است؟ پاسخ این رمز در دیدگاه جان - سی بوگل (Bogle) بنیانگذار آن نهفته است که اخیرا از ریاست آن بازنشسته شد.جان بوگل و تاسیس «وانگارد»بوگل در سال ۰۵۹۱ به عنوان دانشجوی کارشناسی دانشگاه پریستون دنبال عنوان برای تز کارشناسی ارشد خود می‌گشت. او عنوانی را جستجو می‌کرد که هیچ کس مطلبی درباره آن در نشریات جدی آکادمیک قبلاً ننوشته بود. در دسامبر ۱۹۴۹ او مقاله‌ای در مجله فورچون در مورد صندوق خرید سهام مطالعه کرد. در آن زمان کلیه صندوقهای خرید سهام با حق کمیسیون معادل ۸ درصد سرمایه فروش عمل می‌کرد. علاوه بر این، سهام دارای هزینه‌های سربار سالانه و نرخهای هزینه دیگر بود. بوگل در این مورد تامل کرد، چرا هر سهم را نتوان بدون پرداخت حق کمیسیون فروشنده و یا کارگزار خریداری کرد. او بلافاصله بعد از فارغ التحصیلی به یک صندوق خرید سهام کوچک به نام مدیریت ولینگتون پیوست و به سرعت ارتقا یافت و در سال ۵۶۹۱ در ۷۳سالگی به ریاست شرکت منصوب شد.او فعالیت خود بر مبنای رویه جدید و دشوار را با استفاده از پیروزی ناو وانگارد نلسون بر ناوگان ناپلئون «وانگارد» انتخاب کرد و گروه صندوق سرمایه گذاری «وانگارد» را راه انداخت و اطمینان داشت که همانند ناو دریا داری نلسون که در جنگ ناپلئون بر پهنه دریاها سلطه داشت، بر صندوق خرید سهام غالب شود.موفقیت دیر به دست آمد. بوگل اولین صندوق را در سال بعد بر مبنای شاخص قیمت سهام استاندارد-اند-پور (Standard & poor) راه انداخت و «وانگارد ۵۰۰ اندیکس» نام نهاد. این صندوق طوری طراحی شد که ارزش میانگین بازار را دنبال کرده و دارای حداقل بار هزینه مدیریت باشد. این اقدام در بدو امر با سردی مواجه شد و تحلیلگران آن را ضعیف ارزیابی کردند.«وانگارد» بعد از ۲۵ سال راه خود را پیدا کرد و میزان دارائی ۵۰۰ اندیکس در موسسه استاندارد-اند-پور به ۷۵ میلیارد دلار بالغ شد که ۱۶ درصد کل فعالیتهای خرید سهام در ۱۹۹۸ یعنی فراتر از درصد دهه گذشته را تشکیل دادآئین بوگلدر شماره فوریه ۱۹۹۹ مجله فوربس این عنوان در باب وانگارد وجود داشت «شما چگونه به کسب و کار عجیب که وانگارد نامیده می‌شود حساب می‌کنید؟ آئین بوگل ارائه خدمات سرمایه گذاری کم هزینه به مشتریان است. او اعتقاد داشت هر گاه سهامی خریداری شود ولی فروش نرود، نباید حق کمیسیون به فروشنده و یا کارگزار تعلق گیرد،» لذا مشتریان ترغیب شدند به وانگـــارد مراجعه کنند. محرك اصلی آنها در این زمینه وجود بهترین نرخ و صرفه جوئی در هزینه سهام بود. این کار نیاز به تابلوهای تبلیغاتی بزرگ نداشت بلکه اطلاع رسانی از طریق ارسال هزاران نامه به اطلاع سهامداران، سر دبیران، اعضای

کمیسیون‌های ارزی و اعضای کنگره انجام یافت.آینده نگری وانگاردمجله فوربس هر سال شرکتهای خرید سهام را از نظر بهترین خرید، رتبه بندی می کند. رتبه بندی، حاوی صدها سهام آزاد و قابل خرید و یا فروش به قیمت خالص است.مجله فوربس شرح می‌دهد مزیت صندوقهای وانگارد درجه اول بهترین خریدها به لحاظ پایبندی شاخصهای کنترل هزینه است. در این مقایسه، میانگین کل صندوقهای معمولی دارای نرخ هزینه سالانه ۲/۱ درصد دارائی است در صورتی که نرخ هزینه ۱۰۱ صندوق متعلق به وانگارد ۲۸/۰ درصد و به مراتب کمتر از میانگین است. چگونه وانگارد با نرخ پائین کار می کند؟ آنها هزینه تبلیغ و یا بازاریابی و فروش زیاد ندارند و متعهد به پائین نگهداشتن مطلق هزینه‌ها هستند. ضمناً سایر موارد صرفه جوئی نیز وجود دارند.خدمات مشتریاکثر شرکتها خود را به ارائه خدمات مشتری ملزم می‌دانند. به نظر می‌رسد تعهد «وانگارد» به ارائه خدمات قابل لمس است.خدمات به مشتریان را معمولا چیزهای ساده نظیر پاسخ سریع و محترمانه به تلفن و پاسخ سریع و کامل به پست الکترونیکی و یا ارائه اطلاعات کامل و بی طرفانه تشکیل می‌دهد. رویکرد هزینه پائین وانگاردموفقیت «وانگارد» با راهبرد متباین با اغلب کسب و کارهای معمولی، مایه تعجب دست اندرکاران است. به موجب استراتژی تجاری ممکن است صرف هزینه‌های زیاد برای تبلیغات نتیجه بخش نبوده و محل تردید باشد. برابر راهبرد «وانگارد» تبلیغ شفاهی توام با اطلاع رسانی مناسب در پاره‌ای موارد می‌تواند تاثیر گذار باشد. چیزی که برای این کار لازم است وجود یک محصول و یا خدمات عالی است.موضوع «وانگارد» هیچ تناقصی با اصول بازاریابی و راهبردهای کسب و کار ندارد، بلکه رویکرد دیگری در عرصه ارتباطات یعنی استفاده موثر از تبلیغ شفاهی است هرگاه ما محصولی داشته باشیم که بتوان مزیتهای ناشی از هزینه آن نسبت به رقبا را به طور ملموس نشان داد، تقاضا بدون تبلیغات انبوه افزایش می‌یابد. تبلیغ شفاهی توام با اطلاع رسانی از طریق رسانه‌های رسمی عمومی و حضوری و یا انتشارات می‌تواند جایگزین هزینه‌های سنگین تبلیغات رقبا شود.بنابراین، موفقیت «وانگارد» بدون صرف هزینه‌های زیاد به تبلیغات آن چنانی، تاثیر تبلیغ شفاهی و اطلاع رسانی مناسب و رایگان را روشن می‌سازد. ولی آیا این کار مخصوصاً در سالهای اول کار محافظه کاری زیاد نیست؟چه می‌توان یاد گرفت؟ موفقیت «وانگارد» نشان داد که بازار فروش می‌تواند اشباع شود، در این صورت صرف هزینه زیاد برای تبلیغ فاقد مزیت می‌شود.آیا تبلیغ شفاهی می‌تواند به تنهایی کار تبلیغات را انجام دهد؟ در مورد وانگارد تبلیغ شفاهی همراه با مطالب تایید آمیز و رایگان رسانه‌های جمعی آن را به بزرگ‌ترین صندوق خرید سهام در این صنعت تبدیل کرد. ولی زمان برای تاثیر گذاری تبلیغ شفاهی حتی با اطلاع رسانی مناسب برای ایجاد تقاضا، عامل منفی است. بدون اطلاع رسانی مناسب، این تاثیر گذاری طولانی‌تر نیز می‌شود.در هر موسسه تجاری و یا غیر تجاری اتلافهای زیاد وجود داردو این اتلافها از عدم کنترل هزینه‌ها نظیر ولخرجی، اسراف، پذیرایی و ملزومات با مزیتهای کم ناشی می‌شود.قدرت تمایز: شرکتها همواره برای کسب مزیت در رابطه با محصول و یا شیوه کار خود نسبت به رقبا، به عنوان اصل بدیهی در تجارت ملزم به تبلیغات هستند. تلاشها برای کسب مزیت ویژه، شکننده و ناپایدار بوده و به سهولت توسط رقبا از بین می‌رود. هرگاه شرکتی بتواند بطور موثر خود را از دیگر رقبا متمایز کند مزیت قوی به دست آورده و حتی می‌تواند قیمتهای خود را بالاـ ببرد.ارتباط بین قیمت و کیفیت: ما همواره گرایش داریم که کیفیت را از روی قیمت محصول ارزیابی کنیم. معمولا این پندار که قیمت بالا ملازم با کیفیت بالاست غیر از عرصه‌هایی مانند کسب پرستیژ از کالای جدید، توجیه ندارد. متاسفانه در عرصه کار خوب، خدمات خوب و نظایر آن پندار قیمت بالاـ و کیفیت بالاـ همواره صادق نیست. در چنین موارد از پندار قیمت و کیفیت ما استفاده می کنند، لذا باید مواظب قضاوت کیفیت از روی قیمت باشید. *تدبیر

## ضررهای رها کردن یک شعبه خارجی

ترجمه و تلخیص : مرتضی شانی

منبع: ماهنامه تدبیر–سال هفدهم–شماره ۱۷۳ مقدمه: در جریان یک اشتباه باورنکردنی، شعبه خارجی میتاگ در انگلستان ماجرای وحشتناکی را ناشی از مدیریت غیرمتمرکز به‌وجود آورد. این ماجرا را میتوان ثمره تفویض اختیار و نتایج آن دانست. در اوت ۲۹۹۱ شعبه میتاگ مربوط به کمپانی هوور به‌منظور تبلیغ فروش اعلام کرد، که هر کس در انگلستان از محصولات هوور بیش از ۰۰۱ پوند (حدود ۰۵۱ دلار) خریداری کند، قبل از ژانویه ۳۹۹۱ دو فقره بلیط رفت و برگشت رایگان به هر شهر اروپا جایزه میگیرد و برای خرید محصولات هوور به ارزش ۰۵۲ پوند و یا بیشتر دو بلیط رفت و برگشت به نیویورک و یا اورلاندو دریافت میدارد. وسوسه خرید اوج گرفت و مشتریان حساب کردند که ارزش بلیط، به‌مراتب بیشتر از قیمت اشیا خانگی است که آنها خرید میکنند. هزار بریتانیایی برای خرید اشیاء جایزه‌دار ساخت کمپانی هوور هجوم آوردند. اشیای خانگی و دستگاههای جاروبرقی موجود در انبارها خالی شد و کارخانه موجود در اسکاتلند که جارو برقی تولید میکرد برنامه تولید ۴۲ساعته و ۷ روز در هفته توأم با اضافه کاری برای کارگران را به‌مرحله اجرا درآورد.هوور هرگز انتظار نداشت که بیش از ۰۵ هزار نفر برای خرید محصولات آنها مراجعه کنند. تخمین زده میشد که فقط چندین نفر واجد تمام شرایط برای دریافت بلیط رایگان رفت ـ برگشت پیدا شود. ولی بیش از ۰۰۲ هزار نفر در خرید استثنایی، شرکت کردند که تعداد زیادی از آنها واجد شرایط برای دریافت جایزه بودند. یک سازمان و کاغذ بازی حجیم برای سازماندهی پروازهای برندگان ایجاد شد و تا نیمه آوریل توانست پرواز فقط ۰۰۰۶ نفر را هماهنگ کند. هزاران نفر دیگر یا بلیط دریافت نکردند و یا برای آنها امکان پرواز در موعد مناسب فراهم نبود و یا این که ماهها بدون پاسخ در انتظار باقی ماندند.هوور تیم خاصی را مامور کرد که بدون تخریب بیشتر روابط با مشتریان، مشکل را حل نماید . آنها بعد از بررسی اعلام کردند که مطمئن نیستند که تمام خریداران بتوانند بلیط رایگان دریافت دارند. تبلیغات بدون حساب باعث رکود مالی میتاگ شد.تذکر ویژهآیا باید از رویه سرفروشی ( Loss Leader) استفاده کرد؟یکی از شیوه‌های رایج به‌منظور بالابردن میزان فروش استفاده از سرفروشی است. در این روش بعضی از کالاها به قیمت خیلی پایین و در بعضی موارد کمتر از هزینه تمام شده برای جذب و جلب مشتری عرضه می‌شود. منطق بهره‌گیری از این رویه این است که مشتری در هنگام مراجعه به خرید کالا ـ به قیمت ارزان، کالاهای دیگر با قیمت عادی را می خرد. در نتیجه سود حاصله از فروش کالاهای عادی، زیان کالای سرفروش را می پوشاند. پاره‌ای اعتقاد دارند که استفاده از این روش بیمعنی است زیرا شرکت با نقض اصل واقعی یعنی کسب سود"، فروش" را میخرد.هوور انگلستان در محاسبات خود دچار اشتباه شد. در نتیجه شرکت به‌علت اکراه مشتریان به خرید سایر کالاها، به‌ازای هر فروش، متحمل زیان شده و میزان آن چندین برابر شد. به‌طورکلی میتوان گفت که این ایده از همان ابتدا ناپخته بود زیرا از دو شرط اصلی آن یعنی توسعه فروش به سایر کالاهای دیگر و محدود کردن میزان زیان غفلت شده بود.سوابق میتاگمیتاگ یک شرکت با سابقه صد ساله است. فعالیت اصلی آن در سال ۳۹۸۱ساخت ملحقات دستگاه خرمنکوب بود. در سال ۷۰۹۱ شرکت به شهر کوچک «یودا نیوتن» انتقال و تولید دستگاه لباسشویی از نوع چرخشی را آغاز کرد. در دهه ۰۳۹۱ نصب قلکهای سکهای اختراع و باعث رونق این شرکت شد. لباسشویی با قلکهای سکهای در اواخر دهه ۰۵۹۱ و اوایل دهه ۰۶۹۱ در ایالات متحده سریعا گسترش یافت. درسال ۵۷۹۱ میتاگ با عرضه دستگاه جدید با مزیت صرفهجویی در مصرف انرژی بازار خود را نوسازی کرد.تعمیرکار تنهامیتاگ برای سالها به‌عنوان سازنده دستگاههای لباسشویی و خشککنهای با کیفیت بالا شهرت داشت. در تبلیغ محصول، تعمیرکاری نشان داده میشود که به‌علت خراب نشدن محصولات میتاگ از تنهایی عزا میگرفت. نتیجه این تنهایی تعمیرکار، حسن شهرت محصولات میتاگ و بالارفتن قیمت آن بود. یکی از رقبا ادعا داشت که هزینه ساخت دستگاه آنها با ما برابر است، اما آنها ۰۰۱ دلار بیشتر را به‌خاطر حسن شهرت میگیرند.در مورد شکست بازار انگلستان چه کسی مقصراست ؟مدیریت عالی هوور صاحب سهام می تاگ مقصر است زیرا افسار آن را رها کرده و اجازه داد مستقلاً با حداقل محدودیت فعالیت نماید. به هرحال مدیران اجرایی در اداره مرکزی میبایستی در بطن جریانات قرار میگرفتند. در این راستا اعتماد زیاد به مدیران محلی

گمراهکننده بود. مدیریت شرکت در شعبه انگلستان از نظر دستورالعملهای اجرایی، خیلی افسارگسیخته و خارج از کنترل بود. در نتیجه به کمپانی مادر ۵۰ میلیون دلار هزینه تحمیل شد، و کلیه مشکلات در شرایط بدون هشدار قبلی بروز کرد.ضمنا مدیران شعبه انگلستان در برنامهریزی برای فروش خطا کردند. آنها میزان تقاضا و تعداد واجدان شرایط برای اخذ جایزه را کم پیشبینی کرده و در عقد قرارداد با آژانس مسافرتی اشتباه کردند. در این ماجرا هزینه مسافرت با آژانس، به‌مراتب بیشتر از بهای لوازم خانگی است. درک این موضوع ساده، به آموزههای خاص نیاز ندارد. در نتیجه محاسبه اشتباه، بیش از ۲۰۰ هزار نفر برای خرید هجوم آوردند تا از جوایز آن بهرهمند شوند.مدیریت هوور می‌بایستی به هرحال متوجه این گونه فروشهای پرهزینه میشد. آیا این موضوع یک اشتباه ساده در محاسبه است و یا ساده لوحی مدیران و کارکنان آنها؟مشکل فروش، چگونه قابل پرهیز بود.؟مشکل بزرگ ناشی از قیمت را میتوان بدون خدشهدار کردن ایده کلی آن حل کرد. تحلیل هزینه ـ مزیت دو وجه صرف هزینه برای کسب یک مزیت، نظیر افزایش فروش را نشان میدهد. برای درک این موضوع به تابلوی زیر رجوع نمایید.تابلوی اطلاعات توضیحیتحلیل هزینه ـ مزیتتحلیل هزینه ـ مزیت مقایسه هدفمند هزینه انجام یک کار و مزیتهای ناشی از آن است. هرگاه مزیت انجام یک کار از هزینههای آن تجاوز نماید، تصمیم به انجام آن گرفته میشود. سادهترین روش برای انجام چنین تحلیل، تبدیل هزینهها و مزیتها به دلار و مقایسه آن با همدیگر است.تحلیل هزینه ـ مزیت به‌طور گسترده توسط وزارت دفاع کشورها برای ارزیابی گزینههای مختلف انواع سیستمهای سلاح به کار برده میشود. در سالهای اخیر کاربرد تحلیل هزینه ـ مزیت در رابطه با معیارهای محیط زیست و یا استانداردهای ایمنی نیز به کار رفته است. به عنوان مثال تحلیل هزینه ـ مزیت میتواند برای تعیین ارزش اجتماعی صرف X میلیون دلار برای نیل به استانداردهای هوا و یا آب تمیز به کار رود.اکثر تجارتها مرهون تحلیل هزینه ـ مزیت در رابطه با تحلیل داده ها و ستاندهها برای گزینههای مختلف هستند.در تجارت. انجام این گونه تحلیل، با هزینه و مزیتهای کمی انجام میپذیرد ولی در پارهای موارد ورودیها، دارای طیف وسیع و غیر کمی است لذا پیشنهاد میشود که در این گونه موارد، معیارهای زیر مورد توجه واقع شود:هزینه: هزینههای اجرای گزینهها شامل سرمایهگذاری مستقیم و ابعاد منفی آن کدامند؟مزایا: مزایای استفاده از گزینهها برای رفع نارساییها و استفاده از فرصتها کدامند؟زمان: در چه زمانی بازتابهای مثبت و مزیت ها ظاهر خواهد شد؟قابلیت پذیرش: تا چه حد گزینهها توسط افراد دست اندرکار پذیرفته میشود؟جنبه اخلاقی: از نظر سهامداران وجه اخلاقی گزینهها تاچه حد پذیرفتنی هستند؟شما چه نمرهای به تحلیل هزینه ـ مزیت طرح هوور در رابطه با بلیط رایگان، با فرض ۵۰۰۰ نفر واجد شرایط میدهید؟ ۲۰هزار نفر واجد شرایط ؟ ۱۰۰هزار نفر ؟ ۵۰۰ هزار نفر ؟نظرتان در رابطه با نرخ های متفاوت چیست؟چه میتوان یادگرفت ؟در شعبههای خارجی از شلکردن بیشتر افسارمدیریت و فداکردن کنترلها خودداری نمایید. گرچه در جریان تمرکززدایی، تفویض اختیارات به سطوح پایین از نظر اعتلای انگیزه و توسعه مدیریت در قیاس با تمرکزگرایی دارای نتایج مثبت‌تری است. ولی در حالت افراطی دادن اختیارات بیحد و حصر در تصمیمگیری به مدیران شعبههای خارجی میتواند به نتایج شوم ختم شده و اداره مرکزی را به سلب چنین اختیاراتی وادار نماید. تفویض‌های بدون حساب سبب لوث شدن معیارهای عمومی در تعیین اهداف شده و احتمالاً به رفتارهای غیراخلاقی منجر میشود.شلکردن کنترلها در رابطه با شعبههای خارجی غیرمعمول نیست. زیرا فرض میشود که مدیران موجود در آنها، قبل از این به‌خوبی کار میکردند و دارای تجربه دست اول نسبت به محیط و مسائل اجرایی هستند. به هر صورت باید در واگذاری آزادی عمل به این مدیران بویژه در شرایط ناموفق بودن فعالیتها، حد و مرزی را رعایت کرد. در واقعه میتاگ، در شعبه انگلستان خود هر سال ضرر میداد، بنابراین شرط احتیاط ایجاب میکرد که تمرکززدائی کمتر و کنترلهای بیشتر اعمال شود.در تصمیمگیری، همواره بدترین سناریو را مدنظر قرار دهید. درباره مطلوبیت مثبتاندیشی، اعتماد و خوشبینی در زندگی شخصی، ورزش و یا تجارت، اندرزهای زیادی وجود دارد. ولی در میدان عمل برای پرهیز از نتایج وخیم در اداره شرکت، باید احتیاط را پیشه کرده و از تصمیم عجولانه پرهیز کرد. بدون شک هرگونه توصیه مبنی بر افزایش عرضه فروش از جذابیت برخوردار است ولی پذیرفتن هر عرضه

جذاب، منطقی نیست؟در هنگام سرفروشی برای زیان حدی معین کنید. همان طوری که قبلا شرح داده شد، سرفروشی به شیوهای از عرضه کالا اطلاق میشود که در آن کالایی برای تبلیغ فروش به زیر قیمت فروخته میشود. در این روش شرکت به ازای هر فروش ضرری را متحمل میشود. برای یک فروشنده جزء، سقف این ضرر بایـد محدود شود. اما در مورد هوور انگلستان این محدودیت وجود نداشت. در روش" سرفروشی "بایـد میزان فروش جاروبرقی بـه ۰۰۱ و یـا ۰۰۰۱ دستگاه در هفتـه اول محدود می‌شـد که نشـد.تحلیل هزینه ـ مزیت را فراموش نکنیـد. مـدیران برای اخذ تصـمیمهای مهم باید از تحلیل هزینه ـ مزیت اسـتفاده کنند. این ابزار آنها را وادار میسازد که هزینه و مزایا را طی جـداول، برای اقـدامات مختلف به دست آورنـد. ممکن است آنها در جریان این تحلیل دریابنـد که مزیتهـای نامطمئن برای حرکت مورد نظر وجود دارد، لـذا قبل از هرگونه اقـدام از آن پرهیز نماینـد.بـدون شک کاربرد منظم تحلیـل هزینه ـ مزیت، مـدیریت را برای اخـذ تصـمیمات مناسبتر، توانـاتر میسـازد. اگرچه بعضـی از مزیتهـا از حـالت قضـاوتی برخوردار هسـتند ولی کاربرد این تحلیل، مدیران را مجبور میسازد که به گزینههای مختلف و نتایج آن به‌صورت دقیق توجه نمایند. در جریان تصمیمات مهم، اخذ اطلاعات از افراد مختلف، قدرت تحلیل بیشتری فراهم میسازد.

## فاجعه صندوقهای وام و پسانداز

مرتضی شانی

مقدمه: در دهه ۱۹۸۰ برای صـندوق پسانـداز مردم یک فاجعه مالی اتفاق افتاد. این فاجعه نماد عـدم صـلاحیت مدیریت و تجاوز به حریم اعتماد سهامداران و پساندازکنندگان و اسراف بیش از حدی بود که در رسانههای جمعی مورد توجه قرار گرفت.

صنعت پسانداز و وام (THE SAVING & LOAN) به عنوان منبع تـأمین مالی برای تهیه مسکن میلیونها امریکایی، در لبه پرتگاه قرار گرفـت و صـدها مؤسـسه وابسـته نیز بـه ورشکسـتگی افتـاد. ولی دولـت بـا تحمـل گزافترین هزینـه تاریـخ بـه حمـایت از پس‌اندازکنندگان برخاست. این فاجعه چگونه اتفاق افتاد؟ چه درسـهایی از این حادثه میتوان آموخت؟نمونه ناکامیصـندوق پسانداز سان بلت: (Sunblet): «ادوین ـ تی ـ مکبیرنی»(Edwin T.McBirny) ۲۹۱ساله بود که اداره عملیات صـندوق وام و پسانداز را به عهده گرفت. در سال ۱۹۸۱ هنوز در کالج بود که خمیره تجارتی خود را با اجاره یخچالهای کالج، به دانشـجویان نشان داد. بعد از فارغالتحصـیلی با سـمت فروشنده املاک به عنوان یک سرمایهگذار به بازار رو به توسعه شهر دالاس روی آورد.در دسامبر ۱۹۸۱ «مکبیرنی» یـک گروه سـرمایهگذار تشـکیل داد و شـروع به خریـد صـندوقهای کوچک منجمله «سانبلت» در استیفان ویلا (تکزاس) کرد و همه آنهـا را تحت عنوان مؤسـسه پسانـداز «سـانبلت» ادغـام کرد. در کمتر از چهار سال مؤسـسه «سانبلت» در کانون معاملات املاک و امپراتوری ۲/۳ میلیارد دلاری قرار گرفت که رشد آن بیشتر ناشی از خرید طرحهای ریسکدار املاک و استفاده از سیاست خاص در مورد اعطای وام بود. «مکبیرنی» و مدیران او به زودی تمام تکزاس را با ناوگانی متشـکل از هفت هواپیما زیر پوشش قرار دادند. «مکبیرنی» دوست داشت که در مهمانیهای باشـکوه از صدها تن مهمان، در خانه کاخ مانند خود در دالاس، پذیرایی کند.وام و پسانـداز لینکلن: افتضاح سیاسـی: «چارلز کینتگ» (Charles Keating) مالـک سـابق وام و پسانـداز لینکلن است، که در سال ۱۹۸۴ آن را خریـداری کرده و رشـته فعالیت آن یعنی واگـذاری وام مسـکن خانوادگی در مقابل رهن را، تبـدیل به خریـد و فروش سهام، زمین بایر و سرمایهگذاری روی پروژههای بزرگ از قبیل استراحتگاه زیبا و گران قیمت شبی ۹۰۰ دلاری در سواحل اسکات دال آریزونـا کرد.«کیتینگ» در مبارزات انتخاباتی نقش فعال داشت و برای پنـج سـناتور معروف آمریکا جمعاً مبلغ ۳/۱ میلیون دلار کمک کرد. زمانی که موضوع پیگیری صـندوقهای وام و پسانداز و ضـعفهای اعطای وام توسط مقامات فدرال مطرح شد، «کیتنگ» برای مساعـدت، به این سـناتورها رجوع کرد و بـا کمـک آنهـا هرگونه پیگیری را به مـدت دو سال به تأخیر انـداخت. در اثنای این مدت، هزینه تضـمین شده فدرال برای جبران سپردهگذاران صندوق لینکلن از ۳/۱ میلیارد دلار به ۵/۲ میلیارد دلار، افزایش یافت و

به عنوان پرهزینه‌ترین زیان مالی به ثبت رسید.«کیتینگ» بالاخره به اتهام کلاهبرداری، تقلب و توطئه در استفاده از منابع مؤسسه به زندان افتاد و سناتورها نیز به خاطر همدستی در جرم توبیخ شدند.تاریخچه صنعت وام و پساندازدر بدو امر، به این گونه اقدامات، ((وام مسکن)) اطلاق میشد که ضرورت آن به قبل از رکود بزرگ در دهه ۱۹۳۰ برمیگشت اما به لحاظ خودداری بانکها از اعطای وام به افراد متوسط، طبقه کارگر مجبور شد با مساعدت هم و با روی هم قراردادن سپردههای مؤسسه تعاونی به رهن و خرید خانه اقدام کنند. در جریان رکود بزرگ خیلی از بانکها و وامهای مسکن از بین رفت. دولت روزولت دو صندوق بیمه امروزی را به وجود آورد که یکی از آنها به نام (FSLIC) برای بیمه کردن پسانداز مردم، و دیگری برای تضمین سرمایه سپردهگذاران (FDIC) وارد عرصه معاملات مسکن گردیدند.در اواخر دهه ۱۹۶۰ صندوقهای وام و پسانداز با مشکلاتی مواجه شدند و قانون فدرال به منظور هماهنگی، آنها را ملزم ساخت که به متقاضیان، وامهای بلند مدت در قبال رهن اعطا کنند اما آنها تسهیلات کوتاه مدت را از محل نقدینگی حاصل از سپردهگذاری ارائه کردند. این وضعیت یعنی اعطای وامهای بلند مدت و یا تسهیلات کوتاه مدت، به جز تورم هیچ گونه مشکلی ایجاد نکرد. ولی به محض بروز تورم، سهام صنعت وام و پسانداز و همچنین اصل بدهیهای بلند مدت را در سال ۱۹۷۱ با ارزش منفی رو به رو ساخت و موقعی که میزان تورم در دهه ۱۹۷۰ بالاتر رفت زیان ناشی از اصل وامها نیز بیشتر شد.بذرهای فاجعه سر برآورد. واشنگتن، زمانی بررسی همه جانبه و بهرهگیری از افراد کافی و همچنین تکمیل اعضای هیئت مدیره مؤسسه بیمه فدرال را آغاز کرد که صندوقهای وام و پسانداز در جنوب غرب در شرف ورشکستگی قرار داشتند.تأمین خسارتدر شرایطی که رهنهای املاک با میلیاردها دلار زیان رو به رو بودند، آژانسهای دولتی، تقریباً هیچ منبعی برای تأمین خسارت نداشتند. در اوت ۱۹۸۹ کنگره یک طرح پر هزینه را که به امضای رییس جمهور رسید، برای تأمین خسارت ۱۶۶ میلیارد دلار برای بستن و یا فروختن صدها صندوق ورشکسته در دهههای آتی منظور کرد. درپی آن کنگره اجازه داد که حجم انباشته شده زیانهای مالیاتی مالکان قبلی، به کار گرفته شود. این تصمیم کنگره درآمد و سایر مالیاتهای فدرال را کاهش داد و موجب گردید که مالیات دهندگان این کسری را تحمل کرده، خدمات دولتی نیز به دنبال کاهش مالیاتها کم شود.نکات قابل سرزنشوضعیت صنعت وام و پسانداز در دهه ۱۹۸۰، نشانگر بزرگترین سقوط ناگهانی بعد از رکود بزرگ دهه ۱۹۳۰ است. با این رویداد، صدها صندوق وام در تمام جوامع، شهرهای کوچک و بزرگ و مناطق راکد و یا توسعه یافته تحت تأثیر قرار گرفت. صورت حساب مالیاتدهندگان برای نجات چیزهایی که قابل نجات بودند، به صدها میلیارد دلار بالغ گردید.این وضعیت چگونه میتوانست اتفاق بیفتد؟ آیا امکان پرهیز وجود داشت؟بعضیها موردهای سرزنش را به عوامل خارج از کنترل مدیران صندوقهای پسانداز، نسبت داده و آنها را قربانیان ساده قلمداد کردند. بعضیها دولت را مقصر دانسته، ادعا دارند که دولت با نیت کمک به این وضعیت در زمان تورم بالاـ محدودیتها را کاهش داده و موجبات ایجاد وضع خطرناک برای صندوقهای وام و پسانداز را فراهم ساخت تا از تسهیلات خود برای رهنهای خارج از عرف خود وام اعطا کند. در این میان، کسی تصور نمیکرد که قیمت نفت و زمین به صورت ناگهانی تنزل پیدا کند.خیلی از «بهانه» هایی که برای سقوط ناگهانی ارائه میشود، دارای حجت قوی نیست، زیرا در حالی که صدها صندوق وام و پسانداز سقوط کردند، صدها صندوق دیگر به رشد خود ادامه دادند.نکات قابل سرزنش کدامند؟ در اینجا مدیریت نمیتواند از مسئولیت بدیهی خود شانه خالی کند. در این موارد قصور اصلی نادیده گرفتن یکپارچگی برنامهریزی توسط مدیریت در دو بعد مختلف است:۱ـ رها کردن بیمنطق افسار هزینهها در زمانی که سودهای ناشی از رهن سنتی رو به افول بود؛۲ـ کامیابیهای بیحد و حصر ناشی از سرمایهگذاریهای ریسکدار در زمان سست بودن مقررات و محدودیتهای دولتی.علاوه بر موارد فوق، تقلبهای گسترده، ارزیابیهای ناصحیح، فساد و جرائم کارمندی و ناتوانی دولت در کنترل دقیق و کافی اجازه داد که وضعیت بدتر شود.چه میتوان یاد گرفت؟فلسفه تهاجم و محافظهکاری افراطی: اکثر صندوقهای وام و پسانداز، قربانی خطمشی تهاجم بیپروای خود شدند. اگر ارزش زمین و ساختمان در مناطق پر رونق جنوب غربی به رشد خود ادامه میداد، پیشبینیهای

بیمحابـای آنهـا، سودهـای بالاـتر از میـانگین بـه ارمغـان میـآورد. امـا متأسـفانه ورق برگشت و پیش بینی هـا درست از آب درنیامـد.محافظهکـاری افراطی، توأم بـا خطرات: شـرایط محیطی دائماً متحول میشود. صـرف نظر از فرصـتهای بالقوه، عـدم پـذیرش ریسـکهای ولـو کوچـک، و یـا عـدم اصـلاحپذیری مـورد نیـاز در وضـعیت و عرصه تجـاری، قابـل دوام نیست. مثال چنین برخورد افراطگونه ماجرای شـرکت سازنده «باگی» (BugGy) است که حاضـر نشد خود را با وضـعیت جدید تطبیق دهد. در حالت عمومی انتخاب وضـعیت میانه بین دو حد افراطی تهاجمی و یا محافظهکاری به موفقیت پایدار منجر میشود قناعت بر اسراف پیروز است: در اینجا آثار اسـراف و فقدان محدودیت در هزینهها در قیاس با قناعت نسبی آشکار است. خرج بیمحابا یک دام است. موقعی که همه چیز بر وفق مراد باشـد و محـدودیتی احساس نشود این وسوسه به وجود میآید که دروازههای هزینههای گزاف در سطح شـرکت و کارکنان باز شود.از یک طرف اکثر مؤسسات ملکی ورشکسـته به خاطر اسراف در هزینهها مقصـر هسـتند، و عوامل شـکست آنها عمـدتاً تجملاـت، هواپیماهـای اختصاصـی و حـتی کلکسـیونهای پرقیمت هنری است. از طرف دیگر، شـرکتهایی داریم که صـرفاً با رویکرد قناعت و کنترل دقیق هزینهها توانستند بقا و حیات خود را حفظ کرده و در مواقعی، رقبای خود را پشت سر بگذارند.بعضیها ممکن است انجـام هزینههـای تجملاتی برای ایجاد یک تصویر مناسب از موقعیت ممتاز شـرکت و کسب جایگاه بالا در عرصـههای تجـاری را لاـزم و ضـروری بداننـد، ولی در صورت فقـدان محـدودیت و یـا کنترل در انجـام هزینهها، این نگـرش با اصل اثربخشـی مـدیریت سازگـار نبوده و نبایـد به سـهامداران تحمیل شود.حمایت دولت اشـتباهی مخرب است: آگاهی از این موضوع که موسسـه بیمه فدرال حساب سپردهها را تا سطح ۱۰۰ هزار دلار بیمه کرده است، موجب پارهای اقدامات نسنجیده در مورد سرمایهگذاریهای عنان گسـیخته در املاک گردیـد و متعاقباً دولت مجبور شـد سپردههایی را که توسط مدیران حیف و میل شده بود، با بهرهگیری از منـابع مالیاتدهنـدگان تـأمین کنـد.تغییر محورهـای خط مشـی کلی و بازتـاب مقررات حمایتی، یک نوع ((کوری)) برای کسانی به وجود آورد که همواره متکی به حمایتهای دولت بودنـد. در این مورد دولت نیز دارای عملکردی مناسب در تدوین قوانین نبود، و با وضع مقررات خـاص در اوایل دهه ۱۹۸۰ برای صـندوقهای وام و پسانداز چنان وضـعیتی به وجود آورد، که کسـی تاب مقاومت در مقابـل اثرات اغـواگرانه وضـعیت پیـدا نکرد.منبـع ۱ – HATLEY F.R., MANAGEMENT MISTAKES AND SUCCESSES, JOHN WILEY & SONS, INC.۲ – www.wiley.com/collage/hartley

## مدیریت دانلپ در اسکات و سان بیم

مدیریت دانلپ در « اسکات » و « سان بیم » ... caseمباحث ویژهمرتضی شانی

منبع: ماهنامه تـدبیر–سال هجـدهم–شـماره ۱۶۸ مقـدمه: آلـبرت جی . دانلـپ (ALBERT J. DUNLAP ): در محله فقیرنشـین «هوبوکین» بزرگ شد . این فرزند چوپان آرزو داشت چیزی برای خود بسازد . در مدرسه فوتبال بازی می کرد و از وست پوینت به عنوان چترباز فارغ التحصیل شـد و در مدت کوتاهی به سـرعت عمل، صـرفهجویی و سـختگیری شـهرت یافت. او در۱۹۸۳ ریاست شرکت لیلی تـولیپ ( Lily Tulip) سازنـده لیوانهای کاغـذی را به عهـده گرفت که به خاطر بـدهی زیاد درحال ورشکسـتگی بود. دانلپ سـریعا فلسـفه مـدیریتی خودرا که به آن شـهرت یـافته بود به اجرا درآورد: هزینه ها را قطع و کارکنان اداره مرکزی را اخراج کرد و هواپیمـای جت شـرکت را فروخت . موقعی که او بعـد از سه سـال آنجـا را ترک کرد، شـرکت در بهـترین موقعیت خود قرار داشت. در سـال ۱۹۹۱ او به شـرکت استرالیـایی بـا بـدهی سـنگین رفت و طی دو سال با برخوردهای «ارهای» ضـمن اصـلاح وضـع موجـود و پرداخت بـدهی، مـوقعیت آن را تثبیت کـرد.اکنـون دانلپ در ۵۶ سـالگی در جریـان بازسازیهـای مختلف نزدیک به ۱۰۰ میلیون دلار ثروت به دست آورده است. هیئت مدیره کاغذسازی اسـکات او را برای اصلاح وضع شرکت استخدام و حتی خانه ۲/۳ میلیون دلاری او را در فلوریـدا خریـداری کردنـد.کاغـذسازی اسـکات – شـرکت بیمارونتایج دانلپکاغذسازی پرسابقه اسـکات، در

اوایل دهه ۱۹۹۰ با مشکلات زیادی مواجه شد . ارزش سهام شرکت از سال ۱۹۸۹ در جریان یک افت در سطح ۶۱ سنت باقی ماند و در سال ۱۹۹۳ این شرکت معادل ۲۷۷ میلیارد دلار زیان دیـد.دانلپ مطابق با ویژگیهای شخصیتیاش بعد از انتصاب در ۱۹ آوریل ۱۹۹۴ بلافاصله شروع به اقدام کرد و به منظور نشان دادن اعتماد به نفس خود مبلغ ۲ میلیون دلار از پول خود را در کارخانه اسکات سرمایهگـذاری کرد. بعـد از چنـد مـاه و متعـاقب بالاـرفتن ۳۰ درصـد سـهام شـرکت، مجـدداً ۲ میلیـون دلـر دیگر سـرمایهگذاری کرد.دانلپ ساعاتی پس از انتصاب، سه نفر از همکاران سابق خود را در سمتهای بالای شرکت قرار داد و در روز دوم شروع به کار، کمیته مقتـدر مدیریت را منحل و در روز سوم ۹ نفر از ۱۱ مـدیر اجرایی رده بالاـ را اخراج کرد. در روز چهارم چهار قفسه مملو از طرحهـای استراتژیک مـدیریت سابق را دور ریخت. آیا چنین تغییرات بنیادی تنـدروی نیست؟ آیا تغییر نبایـد به تدریـج و با انعطاف صورت پـذیرد؟در جلسه سالانه در ماه ژوئن درست پس از انتصاب دانلپ چهار هـدف اصلی برای سال اول اعلام گردیـد. اول، او قول داد که داراییهای غیر استراتژیک را آزاد کنـد. دوم، تیم مـدیریت اجرایی ایجاد کنـد. سوم، با تجدیـد ساختار عمومی، شـرکت اسکات را دوباره به صحنه اصـلی برگرداند و آخرین مورد اینکه برای بازاریابی محصولات اسـکات در دنیا خط مشـی و استراتژی جدیـد تـدوین شود.او برای تجدید ساختار شـرکت، بیش از ۱۱ هزار شـغل از کل ۲۵ هزار و ۹۰۰ شـغل در سطح جهان، شامل ۷۱ درصـد کارکنان اداره مرکزی، ۵۰ درصـد کارمنـدان حقوق بگیر و ۲۰ درصـد کارگران بخش تولیـد را حـذف کرد. چنین تعدیلی اساسـی نیروی انسانی، بـدون شک در صـرفهجویی و کاهش هزینهها تأثیر دارد. آیا این عمل زیادهروی بود؟ آیا ممکن است چنین تعـدیلی در بلنـد مدت نتایج زیانبار برای شـرکت داشـته باشد؟دانلپ علاوه بر اخراج جمعی کارکنان، پیگیر کاهش سایر هزینهها از قبیل واگذاری عملیات و خدمات به سایر شرکتها با هزینه کمتر، و انحلال قسمتهای مربوطه گردید. او در این راستا پیشبینی کرد که با تکمیل اصلاح ساختار، تا پایان سال، میزان صرفهجویی مورد انتظار به ۳۴۰ میلیون دلار بالغ شود.نتایج اقدامات دانلپ واقعاً جالب بود. درآمـد در سه مـاهه دوم، معادل ۷۱ درصـد و در سه مـاهه سوم برابر ۷۳ درصـد افزایش یـافت و به عنوان بهترین سه مـاهه، در چهـار سـال شـرکت اسـکات ثبت گردیـد. درآمـد سه ماهه چهارم، در مقایسه با آمار قبلی در سال ۱۹۹۳ برابر ۱۵۹ درصد افزایش یافت، و سود خالص در طول سال برابر ۸۲ درصد نسبت به سال قبل زیادتر شد. ارزش سهام از تاریخ ۱۹ آوریل که دانلپ منصوب شده بود، بالاتر رفت و رتبه شـرکت در بورس سهام نیویورک، جزو یک درصد کمپانیهای اصلی، قرار گرفت.هنوز پارهای هزینهها در سـهم بازار تأثیر سوء داشت و در اولین سال منتهی به دوم آوریل ۱۹۹۵ میزان فروش کاغـذهای حمام در بازارهای امریکا معادل یـک درصـد کاهش، و حولههای کاغـذی نیز ۲/۵ درصـد افزایش پیـدا کرد.در هفـدهم ژوئیه ۱۹۹۵ تلاشـهای دانلپ، کاغذسازی اسکات را چنان جذابیتی بخشید که کمپانی رقیب، آن را به مبلغ ۳۶/۷ میلیارد دلار خریدار کرد. و خود دانلپ نیز پاداش مناسبی که از مجموعه درآمـدهای هفت شـرکت قبلی او بیشتر بود، دریافت کرد.چالش «سان بیم»«سان بیم» سازنده دسـتگاههای مخلوط کن ، پتوی برقی و اجاق گاز است . خط تولیـد این محصولات دارای رشد کم و سود در حال کاهش بود . انتصاب دانلپ دراین شـرکت به لحـاظ شـهرت او در دگرگـونی و تحـول موجب تعجب نگردیـد . در روز اول اسـتخدام، ارزش سـهام ۵۰ در صـد بالا رفت ودر نهایت به ۳۰ دلاـر رسـید . او مطابق روش خود ، نصف نیروی ۱۲ هزار نفری را کنار گـذاشت و تولیـد اثاثیه و تخت خواب را قطع کرد . او تمرکز خودرا به اجاق گاز ، دستگاه مرطوب کننده و لوازم آشپزخانه معطوف ساخت. در سال ۱۹۹۶ او ۳۳۸ میلیون دلار را از بـدهیهایش را تسویه کرد .در سال ۱۹۹۷ به نظر می رسـید که دانلپ اعجـاز دیگری را به وجود آورده است . فروش با ۲۲ درصد افزایش به ۸۶۲/۱ میلیارد دلاررسید و سود نیز از زیان ۱۹۶ میلیون دلار سال قبل به ۱۳۳ میلیون دلار بالغ شد . این وضع سبب گردید که ارزش هر سـهم از ۷۳/۲ دلار زیان به ۱۴/۱ دلار سود برسـد . در اکتبر ۱۹۹۷ تنهـا بعـداز یک سال ،دانلپ اعلام کرد که مراحل تحول پایان یافته واو دنبال خریدار برای «سان بیم» است . سـهامداران خوشحال بودند و ارزش سهم از ۱۲ دلار در سال ۱۹۹۶ به ۵۰ دلار افزایش یافت.افتضاح ۱۹۹۸ ، وسقوط دانلپاولین سه ماهه سال ۱۹۹۸ وضـعیت برعکس شد. فروش کاهش یافت و در اولین سه

ماهه ۶/۴۴ میلیون دلار خارج از انتظار در دفاتر ثبت شد . ارزش سهام از ۵۳ دلار به ۲۵ دلار نزول کرد ودر نیمه تابستان به حد پائین ۲۶/۴ دلار رسید .دانلپ برای مقابله با رکود فروش تخفیف بیشتر منظور کرد وقول داد که بیش از یک سوم کارکنان کمپانی های خریداری شده را تعدیل کند.بعد از پایان تعطیلات آخر هفته ، روز دوشنبه ۱۵ ژوئن هیئت مدیره «سان بیم» پس از بررسیهای لازم به طور ناگهانی دانلپ را به دلیل عدم اطمینان به توانائی او برای اصلاح بلند مدت وضعیت شرکت ، اخراج کرد و متعاقبا برای او پرونده پیگرد حقوقی تشکیل داد.چه میتوان یاد گرفت؟چه میزان باید برید؟ در اکثر مواقع، اخراج پرسنل لازم مینماید، اما به چه تعداد؟ پاسخ به این پرسشها همواره برای یک تحول موفق حائز اهمیت است. هرگاه فردی تمایل به تغییرات و یا آمادگی قبول آن را نداشته باشد، باید عرصه را ترک کند. افراد ضعیف و یا قسمتهای ناکارآمد نیز که نتوانند خود را تطبیق دهند باید برکنار گردند، ولی بهتر است تامل کرد و این کار را بعد از جمعآوری اطلاعات کافی و آگاهی از چراهای عملکرد ضعیف انجام داد.چه میزان باید صبرکرد؟ اشتباه ممکن است در اثر اقدام قبل از آگاهی از تمام واقعیتها، و یا انتظار طولانی حاصل شود. اگر مدیر تغییرگرا هفتهها مسامحه کند، آن زمینه و نیروی روانی که برای تغییرات اساسی فراهم شده است، از بین میرود.برنامهریزی استراتژیک چه نقشی ایفا میکند؟ اقدامات اساسی بدون بررسی و برنامهریزی به مرحله اجرا در نمیآیند. اما طرحهای استراتژیک معمولاً تغییرات را به تأخیر میاندازند زیرا موجب فرافکنی مسئولیت در نظام بوروکراسی میشوند. برنامهریزی استراتژیک علی رغم جاذبهاش میتواند محمل مسامحه و فرار از سرزنش شود با این ادعا که «من فقط توصیههای استراتژیک را دنبال کردم».اعتدال همواره بهترین است: درباره اعتدال، مطالب زیاد وجود دارد. البته وضعیت شرکت در این رابطه بسیار حائز اهمیت است. شرکتی که در لبه ورشکستگی است و قادر به پرداخت حقوق خود نیست به تعدیل اساسی نیاز دارد، ولی منطق حکم می کند اعتدال بیشتری به کار برده شود.خانه تکانی دورهای، سلامتی در رقابت را به وجود میآورد: برای ایجاد تحول در یک سازمان، تمام ابعاد کاری فعالیتهای جاری باید مورد بازنگری و ارزیابی قرار گیرد. محصولات ضعیف و قسمتهای فاقد کارآیی در صورت فقدان توجیهات کافی، حذف شوند. این بازنگریها ممکن است به توسعه محصولات دیگر و یا رشد قسمتها و یا تأمین خدمات مورد نظر مشتریان منجر شود.کارکنان اداره مرکزی و شرح وظایف آنها باید از هر پنج سال یک بار از منظر بهرهوری و اثربخشی مورد توجه قرار گرفته و اقدام قاطع در صورت نیاز به عمل آید. ممکن است در این راستا پارهای تعدیلها لازم باشد که با انتقالهای مناسب بتوان مشکل را رفع کرد.

## آب معدنی پریر اداره ضعیف یک فاجعه

آب معدنی پریر  اداره ضعیف یک فاجعهمرتضی شانی

منبع: ماهنامه تدبیر–سال شانزدهم–شماره ۱۶۵مقدمه: اوایل فوریه ۱۹۹۰، اولین خبر مبنی بر آلوده بودن بطریهای آب معدنی به مدیران کمپانی «پریر» (PERRIER) رسید. «رونالد دیویس» رئیس بخش آمریکائی کمپانی «پریر» دستور داد به موازات بررسی و اقدام اصلاحی، تمام بطریهای آب در سطح آمریکا جمع آوری شود. بعد از چند روز شریک فرانسوی «پریر» کلیه بطری‌های آب در اروپا را جمع آوری کرد. گرچه واکنش فوری بحران، نشاندهنده تعهد کمپانی به مشتریان و احساس مسئولیت اجتماعی است ولی بررسی عمیق موضوع، بیان کننده اشتباه فاحش است.تاریخچه قبلیدر اواخر سال ۱۹۹۸ رونالد دیویس رئیس ۴۳ ساله کمپانی «پریر» امریکا، دلایل موجهی برای خوشحالی داشت زیرا میزان فروش کمپانی در طول ۱۰ سال از ۴۰ به ۸۰ میلیون دلار افزایش یافت و در سطح جهان از رشد ۲۵ درصدی برخوردار بود. ضمنا او افتخار می کند که مجله فورچون در شماره ماه مه۱۹۸۹ «پریر» را جزو شش کمپانی برتر جهانی انتخاب کرد، که از دیدگاه نشریه در عرصه تجارت و شکستن سهم بازار غیر قابل رقابت هستند.صنایع آب معدنی به ارزش ۳۰۰ الی ۱۲۰۰ برابر بهای آب لوله کشی، سریع‌ترین رشد در صنعت نوشابه سازی را به خود

اختصاص داد. «پریر» کنترل ۲۴ درصد تجارت آب در امریکا را در اختیار داشت و در زمینه آب وارداتی و بطری سبز علی رغم رقابت فشرده صاحب ۵۰ درصد سهم بازار بود. در دهه ۱۹۹۰ بیش از ۲۰ کمپانی دیگر منجمله «پپسی» وارد عرضه رقابت در آب معدنی شدند ولی در قبال «پریر»، قادر به کسب سهم بازار نگردیدند. زیرا «دیویس» فارغ از تلاش رقبا، با تاکید روی سلامتی انسان که مورد اقبال عموم بود، به گسترش بازار ادامه داد.جمع آوری آب در آمریکا«دیویس» در جریان تهیه برنامه پنج ساله، اولین اخبار مبنی بر اینکه آزمایشگاهی در شمال کارولینا آثاری از ماده بنزن را در بطریهای «پریر» کشف کرده، دریافت کرد. او در همان روز یعنی نهم فوریه دستور داد که تمام بطریهای آب در سرتاسر امریکا جمع آوری شود.مقامات کمپانی «پریر» در جریان اطلاع رسانی به گزارشگران اعلام کردند که آلودگی توسط یک کارمند در حین پاک کردن ماشین بطری پرکن خط تولید در آمریکا به وجود آمده است. متعاقبا اعلام گردید که مشکل ماشین مورد نظر رفع شده است. در جریان کنفرانس خبری، «دیویس» رئیس شرکت، پیش بینی کرد که «پریر» به لحاظ بروز مشکل، دو یا سه ماه ممکن است متوقف شود. آگاهان بازار اعلام کردند چنین غیبت طولانی برای «پریر» به عنوان پیشگام صنایع آب، ویران کننده است.رقبا در غیبت «پریر» تلاش کردند که سهم بازار ۲/۲ میلیارد دلاری آن را تصاحب کنند «پپسی» در ژانویه ۱۹۹۰ محصول آزمایشی" H۲OH "!و کمپانی «آدرلف کورز» آب معدنی کوهستانی را عرضه کرد.در این شرایط، این ذهنیت برای مصرف کنندگان به وجود آمد که آیا ارزش دارد که آنها مبلغ زیادی برای آب معدنی بپردازندفراخوان جهانیچند روز بعد، اتفاق ناگوار دیگری افتاد. متعاقب افشای گزارش وجود بنزن در بطریهای آب آمریکا، مقامات کشورهای هلند و دانمارک نیز آلودگی بنزن را تائید و بدین ترتیب دستور جمع آوری کلیه بطریها در تمام کشورها صادر شد.در جریان کنفرانس پاریس مقامات کمپانی برای اولین بار اذعان کردند که در خط تولید آب چشمه مقدار کمی بنزن به طور طبیعی ایجاد که توسط فیلترهای مخصوص، بنزن زدائی می شود. این خبر در تضاد آشکار با اعلامیه‌ها و اطلاعیه‌هائی بود که توسط کمپانی قبلا صادر و علت آلودگی را خطای یک کارمند در جریان تمیز کردن ماشین آلات خط تولید قلمداد کرده بود. یکی از مقامات از این هم فراتر رفت و اعلام کرد که آب معدنی چشمه فرانسه به طور طبیعی دارای چندین گاز منجمله بنزن است که باید زدوده شود.کمپانی اصرار داشت که آب معدنی اصلی در فرانسه کاملاـ سالم است ولی تناقص در گفتارهای اخیر، تردیدهای جدی نسبت به صحت این حرفها و درجه آلودگی به وجود آورد. آیا بنزن به طور طبیعی ایجاد می‌شود؟ آیا این آلودگی توسط انسان به وجود آمده است؟ در این رابطه اگر انسان را منشا آلودگی می‌دانستند، تصمیم «رونالد دیویس» برای جمع‌آوری ۷۰ میلیون بطری آب معدنی خیلی سریع اتخاذ شد زیرا حتی مقامات بهداشتی امریکا و فرانسه میزان آلودگی بنزن در بطریها را در حد ناچیز و بی‌خطر اعلام کرده بودند. ولی علی رغم نظر مقامات بهداشتی، این موضوع برای پرستیژ «پریر» گران تمام شد. زیرا این کمپانی در تبلیغات خود، روی عنصر خلوص و سلامتی آب تاکید زیاد داشت و افشای آلودگی، این موضع را ثابت کرد که آب معدنی «پریر» فقط از آب لوله کشی سالم‌تر است.بازگشتتا اواسط ژوئیه طول کشید که تا پریر بعد از ۵ ماه به طور گسترده به بازار آمریکا باز گردد. «دیویس» هنوز مطمئن بود که میزان فروش تا پایان ۱۹۹۱ به ۸۵ درصد خواهد رسید. در این رابطه او بیشتر نگران کمبود عرضه در مقابل افزایش تقاضا و محدودیت آب معدنی چشمه فرانسه بود. اطمینان خاطر دیویس از پایداری تقاضا و نفوذ قبلی او در نزد عاملان توزیع عمده سابق ناشی می‌شد. او اعتقاد داشت که عرضه محصول جدید به اتکای حسن شهرت قبلی، سایر محصول‌های مشابه را سریعاً از سوپر مارکت‌ها کنار خواهد زد.در فرایند بازگشت، بودجه بازاریابی از ۶ به ۲۵ میلیون دلار در سال ۱۹۹۰ افزایش یافت که ۱۶ میلیون دلار آن سهم آگهی فروش بود. در این راستا استراتژی تخفیف مناسب شامل خرید دو عدد و دریافت یک عدد رایگان و کاهش قیمت از ۱۹/۱ به ۹۹/۰ دلار در سطح سوپرمارکت‌ها تهیه گردید.نتایجدر اواخر ۱۹۹۰ مشخص گردید که بر خلاف امیدواری «دیویس»، کمپانی «پریر» قادر به تصاحب سریع سهم بازار قبلی خود نیست. زیرا رقبای مهاجم، نظیر «ساراتوگا» در غیبت «پریر» وارد بازار شده و موقعیت خود را تحکیم کرده بودند. یکی از رقبا به نام

«ایویان» (Evian) بـا آب غیر چشـمه‌ای فرانسه به عنـوان پیروز میـدان، عملاـ جـایگزین «پریر» در زمینه آب معـدنی در بـازار شـده است.تحلیلاًیـا فراخوان برای جمع آوری بطری‌هـای آب عاقلاـنه بود؟ آیا این اقـدام بیان کننـده تعهـد شـهروندی کمپانی است و یا نـدانم کاری اجرائی؟ آیا مشتریان این اقـدام را به مسئولیت شناسـی کمپانی تعبیر کردنـد و یا بی‌دقتی؟شاید تصـمیم «دیویس» برای جمع آوری محصول از بـازار آمریکـا، کاملاـ توجیه پـذیر باشـد. ولی نتایـج زیانبار آن به لحاظ شـرایط موجود که او از آنها غفلت کرد، تاسف بار است. او بایـد متوجه می بود، محصولی که از روی عادت و روزی چنـد بار به طور پیوسـته مصـرف می‌شود، تبعات ناشـی از غیبت طولانی آن بسیار ویرانگر است. زیرا این غیبت سـبب می‌شود که مشتریان حتی وفادارترین آنها، به محصول دیگری روی آورند و آن را به عادت تبدیل کنند. این عادت به‌عنوان الگوی جدید مصـرف باقی مانده و در شـرایط فقدان، مزیتهای رقابتی منطقی، همچنـان باقی می‌مانـد. بنابراین، کمپانی «پریر» بایـد هر اقـدامی را که سـبب کوتاه شـدن غیبت خود در بازار می‌شـد، به هر قیمتی انجـام می‌داد.چه می توان یاد گرفت ؟خروج از بازار به مـدت چنـد ماه و یا بیشتر به ویژه برای محصولی که به صورت عادت مصـرف می شونـد، زیانبـار است. هرگـاه عادت مصـرفی جدیـد بین مشتریان و حتی توزیع کننـدگان به وجود آیـد برگردانـدن این عـادت به ویژه در شـرایط رقـابتی که در آن رقبـا شـرایط بهتر جهت کسب سـهم بـازار ارائه می‌کننـد، تقریبا غیر ممکن است. ترک صحنه توسط پیشـگام بازار به معنی دعوت از رقبا برای تصاحب آن است.تقـدس محصول ابـدی نیست زیرا اولویت مصـرف کننـده تغییر می‌کند و رقبا زبده‌تر می‌شوند. هرگاه یک شـرکت نسـبت به کنترل کیفی محصول خود و یا نوآوری تکنیک بی‌تفاوت باشـد این قصور باعث لطمه به ذهنیت مشتری و از بین رفتن تقدس محصول می شود و در نهایت شـرکت را همانند پریر نابود می‌کند. در مـاجرای «پریر»، مشتریـان در فاصـله کوتـاهی آگاه شدنـد که ادعای کمپانی در مورد خلوص محصول صـحیح نبوده و تمام تبلیغات روی این مورد نیز گمراه کننـده بوده است. تحت این شـرایط کسب مجـدد بازار برای کمپانی «پریر» غیرممکن بود.بدون شک اکثر مشتریـان کیفیت محصـول را از روی قیمت می‌سـنجند. اگر قیمت بالاـ باشـد به نظر مشـتری حتمـا کیفیت آن بالاـتر است. ۵/۲ دلار قیمت یـک لیتر آب «ایویـان» نشاندهنـده کیفیت بالاتر از یک گالن آب لوله کشـی با ارزش کمتر از یک پنی است. ولی سوال این است که آیـا درجه خوبی آب «ایویـان» چنـد صـد برابر بیشتر است. به زعم اکثریت، قیمت همواره نشاندهنـده کیفیت است و از این ذهنیت تعـدادی اسـتفاده می‌کنند.صـنایعی که با سـلامتی و ایمنی انسان ارتباط دارند همواره در معرض خطر هسـتند، افکار عمومی دقت زیـادی به موضوعهـای سـلامتی، زیبایی و جوانی دارنـد، لـذا برای این گونه موارد مهم، نبایـد کـدهای غلط داد. ما همواره در معرض تغییر هستیم و در طول حیات خود نباید قربانی افسونگری خطرناک باشیم .

## کیمیای کرامت بخشی به کارکنان

... caseمباحث ویژهمرتضی شانی

منبع: ماهنامه تدبیر–سال هفدهم –شـماره ۱۷۴ عصـر فرانک لورنزولورنزو یک اسـتادکار تمام‌وکمال بود که با قرض کردن مقداری پول و همراه سـرمایه انـدک خود یـک خـط عظیم هواپیمـایی به وجود آورد. او در اواخر ۶۸۹۱ بزرگترین خطوط هواپیمـایی جهان خـارج از کشورهای کمونیست را در اختیار داشت و از نظر تعـداد هواپیما، فقط هواپیمایی ایرفلوت اتحاد جماهیر شوروی بزرگتر از هواپیمایی او بود. شبکه هواپیمایی کنتینانتال، پیپل اکسپرس، فرانتیز و استرن، با فروش سالانه ۸/۶ میلیارد دلار از یک سرمایه‌گذاری کوچـک در اینترنشـنال ایرلاین در سال ۱۷۹۱ به وجود آمـد.شـروعلورنزو بعـد از فارغ التحصـیلی و دریافت مدرک فوق لیسانس از دانشـگاه هـاروارد، اولین شـغل خود را به عنوان تحلیلگر مـالی در ورلـد ایرلاـین شـروع کرد. در سال ۶۶۹۱ بـا روبروت کارنی، یار دانشـگاهی خود یک شـرکت مشاور هواپیمایی ایجاد کرد. در سال ۹۶۹۱ آن دو بـا تامین ۳۵۰۰۰ دلار شرکت سرمایه گذاری جت کاپیتال را ایجاد کردنـد و با عرضه سـهام توانسـتند ۵/۱ میلیون دلاـر اضـافی به دست آورنـد. در سال ۱۷۹۱ از جت کاپیتـال، برای

اصلاح وضع نابسامان تگزاس انترنشنال دعوت شد. آنها با پرداخت ۱/۵ میلیون دلار این شرکت بیمار را خریداری کردند و با برنامه‌ریزی بدهی‌ها و تنظیم سرمایه، این شرکت را احیا کردند و با تامین نقدینگی، هواپیماهای تقریبا فرسوده را بازسازی و کمپانی را مجددا به سوددهی رساندند. لورنزو در سال ۸۷۹۱ در جریان یک جنگ مزایده‌ای نشنال ایرلاین را به پان امریکن با اخذ ۰۴ میلیون دلار سود واگذار کرد. او در ۰۸۹۱ خط هوایی نیویورک و تگزاس را تشکیل داد و در سال ۲۸۹۱ خط هوایی تگزاس کنتینانتال را به قیمت ۴۵۱ میلیون دلار خریداری کرد.لورنزو چه شخصیت اجرایی داشت؟گرچه او به عنوان تحلیلگر مالی و آینده نگر شخصیتی بزرگ قلمداد می‌شد ولی در ادارهٔ امور اجرایی مشکلات جدی داشت و فرد خوش نام محسوب نمی‌شد. یکی از مدیران سابق او گفت:«او در ساعت ۵۴/۲۱ با موضوعی موافقت می‌کند ولی نظر او در عصر همان روز تغییریافته است» برنامه‌ریزی‌های متناقض و اجرای ضعیف در کنار رفتارهای تند و موهن او سبب شد که از سال ۳۸۹۱ تا ۳۹۹۱، نه تعویض مدیریت در سطح کنتینانتال به وجود آید.میراث لورنزوکنتینانتال در دوران تصدی لورنزو، همواره به عنوان گرو و رهن در تلاشهای او محسوب می‌شد. او در طول تصدی خود دوبار آن را به ورطه بدهی سنگین و ورشکستگی کشاند و تجهیزات و امکانات آنرا مستهلک کرد. خطرناک‌تر اینکه فرهنگ سازمانی بدی را به وجود آورد.در سازمانها بدنامی مدیر، یک مانع عمده محسوب می‌شود. حسن شهرت و خوش نامی در زمینه نیروی انسانی تاثیرات فراتر از سازمان دارد.صنعت هواپیمائی بیماربه لحاظ جنگ قیمت، درآمد صنعت هواپیمایی به دلیل اعمال تخفیف، پاسخگوی هزینه‌های بالاسری نبوده و از سال ۰۹۹۱ تا ۲۹۹۱ حتی در شرایط پر بودن مسافر، ۸ میلیارد دلار زیان به وجود آمد. یکی از دلایل زیان، ادامه رکود اقتصادی و ضرورت کاهش پرسنل از طریق بازخریدی و یا بازنشستگی زودرس تعداد زیادی از کارکنان هواپیمایی بود. دلیل دیگر زیان، بدهی ناشی از تحویل هواپیما در دوران رکود بود که خطوط هوایی مختلف در برهه رونق اقتصادی سفارش داده بودند. زیرا در اواخر دهه ۰۹۹۱ تعداد مسافران هواپیمائی سالانه ۰۱ درصد رشد کرد و اکثر هواپیمایی‌ها در پاسخگویی به این رشد فزاینده صدها فروند هواپیمای جت سفارش دادند. اینک تحویل هواپیما در دوره رکود باعث انباشت بدهی شد.اهمیت فرهنگ مثبت سازمانیفرهنگ مثبت سازمانی رامی‌توان نظام باورهای عمومی و ارزش‌های مشترک درون سازمانی تعریف کرد که رفتار کارکنان را شکل می‌دهد و در عملکرد سازمان تاثیر زیادی دارد.هرگاه کارکنان اهداف مورد نظر سازمان خود را بدانند و به معیارهای آن آشنا باشند، احتمال دارد در جهت پشتیبانی از اهداف و معیارها عمل نمایند. هرگاه آنها به این باور برسند که به عنوان جزیی از سازمان محسوب می‌شوند، در آن صورت انگیزه آنها به دلیل مهم تلقی شدن آنها در حیات سازمان، بالا می‌رود.لورنزو رئیس قبلی کنتینانتال، جو مثبت سازمانی را در مبارزه با اتحادیه کارکنان نابود کرد. بعد از اخراج دسته جمعی، کارکنان جایگزین شده دلایل کمی برای توسعه فرهنگ مثبت داشته و علایق به مدیران به دلیل تعویضهای مکرر لطمه دید. در چنین شرایط، پایین بودن سطح قیمتها نسبت به شرکتهای هواپیمایی دیگر سبب ورشکستگی شد. زیرا کارکنان موجود فاقد چیزی بودند که به وجود آن در سازمان افتخار کنند.بازگشت بزرگ تحت مدیریت گوردون بتوندر فوریه ۴۹۹۱ گوردون بتون شرکت بوئینگ را جهت تصدی ریاست کنتینانتال ترک کرد. او مشکلات زیادی داشت زیرا شرکت از نظر شاخص‌های کیفی وزارت حمل و نقل امریکا به شرح زیر در رتبه دهم قرار داشت:- درصد پرواز به موقع (پرواز در فاصله حداکثر ۵۱ دقیقه طبق برنامه)- درصد گم شدن چمدان مسافر (تعداد گم شدن چمدان در بین ۱۰۰۰ مسافر)- درصد شکایت در ۰۰۱ هزار مسافر- درصد مسافر اضافی (مسافرانی که علیرغم دارا بودن بلیط به علت نبودن صندلی قادر به سوار شدن به هواپیما نیستند.)گوردن بعد از نشستن بر مسند ریاست، تغییرات عمده‌ای در سال ۵۹۹۱ در زمینه برنامه‌ریزی به موقع پروازها با تخصیص پاداش جهت رعایت نظم به کارکنان تعیین کرد. نظام حمل و نقل و جابجایی چمدان و بررسی شکایت مسافران را سازماندهی کرد و بدین ترتیب شاخصهای مورد علاقه وزارت حمل و نقل را تغییر داد و در سال ۶۹۹۱ رتبه بهترین را کسب کرد.او چگونه انجام داد؟بتون برای ایجاد دگرگونی در سازمان به طور ساده روی عناصر انسانی تاکید کرد. او می گوید:

«من در ۴۲ اکتبر ۴۹۹۱ کـار مهمی در مـدیریت هواپیمایی کنتینانتال انجام دادم. من در اولین روز کار خود درها را که قبلا همواره بسته بودند، بازکردم. من ترس از کارکنان نداشتم و درها را باز کرده و خواستم همه این موضوع را بدانند.»البته روابط اصلاح شده کارکنـان نیـاز به تحکیم داشت و بتون سعی زیادی به عمل آورد تا روحیه کارکنان را در قالب تیم‌های کاری اعتلا دهـد. به همین خاطر پاداشـهایی برای کارکنان و خلبانان در نظر گرفت. او تمام رویه‌ها و دسـتورالعملهای خشک و بی‌روح دوران قبل را سوزاند و این امکـان را فراهم کرد که کارکنـان از ابتکـارات و خلاقیتهـای خود بهره بگیرنـد. ایجاد ارتباطات و اطلاع رسانی بهتر برای حفظ روحیه کارکنان ضروری بود. بنابراین با انتشار بولتن، خبرنامه‌ها، پست الکترونیکی، وسایل سـمعی و بصـری در محل کار، امکانات لازم را به کارکنـان ارائه داد. به اعتقـاد بتون خبرهایی که در سـرنوشت سازمان تاثیر گـذار است بایـد به کارکنان قبل از سایرین از طریق رسانه‌های مناسب ارائه شود.بتون تاکید زیاد روی برنامه‌ریزی در مسیرهای پر تقاضا داشت و با حذف پروازهای مسیر کوتاه، رقـابت در این زمینه‌ها را که دارای حـداقل قیمت یعنی ۵/۴۲ دلار بود رها کرد و با ارائه خـدمات بهتر در مسیرهای طولانی، مسافر زیـادی جلب کرد. در این راسـتا، کمپـانی در جهت بهبود روابـط با آژانس‌های مسافری ضـمن پوزش از طرز برخوردهای گذشـته، یـک رابطه جدیـد را توأم بـا مشـارکت و سود رسانی در جلب مسافر ایجاد کرد. کمپانی از آژانس‌های مسافربری لیست مسافران پر سفر را گرفته و با ارسال نامه ازآنها برای ارائه خدمات بهتر و بیشتر نظر خواهی کرد. متعاقب این اقدام، مشتریان زیادی برای استفاده از امکانـات بلیطهـای درجه یـک در مسیرهای خاص و طولانی به سـمت کمپانی سوق پیـدا کردنـد. تخفیفهای خاص علاوه بر حق کمیسیون‌های جـاری برای آژانس‌هـای تلاشگر برای جـذب مسافر در نظر گرفته شـد.دگرگونی سریعچگونه یک شرکت با سوء شهرت می‌تواند در یک فاصله زمانی کوتاه دگرگون شده و به بهترین تبدیل شود؟ این موضوع شاید برای کسانی که به طور سنتی فکر می‌کننـد. دشوار باشـد. ولی عقـل سـلیم امکـان دگرگونی سـریع و سـهل را در شـرایط وجود یک رهبریت عاقل در کنار کمی شـانس تاییـد می‌کنـد. گواه این ادعا عملکرد بتون در دگرگونی وضـعیت کنتینانتال است. بنابراین امکان دگرگونی سـریع در سایر سازمانهـای گرفتار مشـکلات می‌توانـد وجود داشـته باشـد.بتون ثابت کرد که در ارتقای علایق و جلب نظر مساعـد کارکنان بسـیار اسـتاد است. او تعـدادی از مـدیران را که رفتـاری مشـابه لورنز و بـا کارکنان داشـتند در فاصـله کوتاه بر کنار کرد. مشـی و سیاسـت درهـای بـاز او، کارکنـان را ترغیب کرد تـا بـا مـدیریت در اداره بهتر امور همکاری کننـد. علاوه بر درهای باز، اطلاع رسانی درون سازمانی او نیز حائز اهمیت است.بتون با تهیه برنامه‌های انگیزشـی مناسب روحیه همکاری در کارکنان را بالا برد وبا ایجاد جو مثبت برای کارهای گروهی دگرگونی اساسی در فاصله زمانی کوتاه را میسر ساخت.آسیبی به نام استراتژی ناهمگونممکن است لورنزو با برنامه‌ریزی خشک و اجراهای ضـعیف و تاکیـد بی‌روح روی استراتژی و اهـداف تعیین شـده، در ظاهر امر نوعی ثبات سازمانی و یا نظم در کارکنان و یا مشتریان به وجود آورده باشد ولی این گونه هدف گذاری و تعیین استراتژی با توجه به جمیع شـرایط رقابتی و تاثیر متغیرهای محیطی باید مورد بازنگری اساسـی واقع شود تا جو مثبت سازمانی و آمادگی برای انعطاف سـریع حاصل شود.وارث یـک بـازار راکـدبتون وارث یـک شـرکت هواپیمـایی با قیمت پایین بود. ولی او عقیـده داشت که یک شـرکت هواپیمایی می‌تواند قیمت را پـایین بیاورد ولی کسـی سوار هواپیمای او نمی‌شود.« شـما می‌توانیـد پیتزا را ارزان کنیـد ولی کسـی آنرا نمی‌خورد».رقابت صرفـا بر مبنای قیمت نازل، بنیان شـرکتها را در معرض خطر قرار می‌دهـد. زیرا کاهش قیمت در رقابت بسـیار آسان است. هر رقیب می‌توانـد این کـار را برای جلب رضـایت مشتری انجـام دهـد. ولی رقـابت در عرصه‌های دیگر نظیر خـدمات بهتر، کیفیت محصول، وجهه عمومی و یا حسن شهرت، بسیار سخت بوده و با این فاکتورها می‌توان مشتریان زیادی را جلب کرد.

## یورو دیسنی

مرتضی شانی

منبع: ماهنامه تدبیر-سال هجدهم-شماره ۱۷۰ مقدمه: بین سالهای ۱۹۸۷ و ۱۹۹۱ سه پارک تفریحی ۱۵۰ میلیون دلاری با وسایل تفریحی زیاد در فرانسه افتتاح گردید ولی بعداً از گردونه خارج و در سال ۱۹۹۱، دو تا از آنها ورشکست شدند. کمپانی والتدیسنی طرح ۴/۴ میلیارد دلاری خود را به عنوان اولین «دیسنیلند» اروپا در سال ۱۹۹۲ در زمینی به مساحت ۵۰۰۰ هکتار در ۲۰ مایلی پاریس افتتاح کرد. در ابتدا تعداد پنج هتل با ۵۲۰۰ اتاق در نظر گرفته شد. پیشبینی گردید که برای حفظ بازدیدکنندگان در محل، تعداد اتاقها در طول چند سال بعد از افتتاح سه برابر شود.یورو دیسنی کنترل تمام طرحهای توسعهای و احداث ساختمان را دراختیار داشت و پیشبینی کرد که با فروش اموال تجاری، سود عظیمی را کسب کند. مدیران در تخمین اولیه پیشبینی کردند، که ۱۱ میلیون اروپایی در سال اول از مجتمع بازدید کنند. زیرا طبق تجربه قبلی بعد از افتتاح پارک دیسنی امریکایی تعداد ۷/۲ میلیون بازدیدکننده و ۶/۱ میلیارد دلار خرج کردند. بدون شک یک مجموعه مشابه در حوالی پاریس میتوانست تعداد بیشتری را جلب کند. البته مدیران دیسنی در برآورد محافظهکارانه اولیه و رعایت احتیاط ۱۱ میلیون نفر بازدیدکننده پیشبینی کرده بودند، زیرا تعداد بازدیدکننده از پارک مشابه آن در امریکا و یا ژاپن با توجه به جمعیت ۲۵۰ میلیون نفری آنها حدود ۴۱ میلیون نفر بود. با این نسبت با توجه به جمعیت ۳۷۰ میلیون نفری اروپا، تعداد بازدیدکننده بایستی به ۶۰ میلیون نفر بالغ میشد.محل یابیمدیران دیسنی برای یافتن محل مناسب در راستای طرح یورو دیسنی بیش از ۲۰۰ محل را در اروپا مورد مطالعه قرار دادند. منطقه مارن ـ لا ـ والا (-Marne La- Vallee) به عنوان محل اجرای طرح در نزدیکی پاریس با این مزیت انتخاب شد که پاریس یکی از مراکز عمده توریستی اروپاست و فرانسه نیز برای کاهش نرخ بیکاری و توسعه نقش خود در اروپا قول مساعدت داد. زیرا دولت فرانسه انتظار داشت که با ایجاد ۳۰ هزار شغل، سالانه حدود یک میلیارد دلار از بازدیدکنندگان خارجی درآمد داشته باشد.برای ترغیب طرح، دولت فرانسه اجازه داد که مقامات دیسنی زمینهای مورد نیاز را براساس ارزش سال ۱۹۷۱ خریداری و ۷۵ میلیون دلار وام کم بهره در اختیار آنها قرار دهد و ۱۰۰ میلیون دلار برای توسعه خط مترو پاریس صرف کند. تا بازدیدکنندگان در مدت ۳۵ دقیقه و پرداخت هزینه ۵/۲ دلار بتوانند از مرکز شهر به پارک تفریحی برسند. ایستگاه جدیدی نیز برای ترنهای سریعالسیر احداث شد که در فاصله ۱۵۰ متری در اصلی پارک قرار داشت. تا بازدیدکنندگان بلژیکی بتوانند در زمان ۹۰ دقیقه جلو پارک یورو دیسنی پیاده شوند.امور مالیهزینه طرح یورو دیسنی به ۴/۴ میلیارد دلار بالغ شد . سهم کمپانی دیسنی امریکا ۴۹ درصد یعنی بالاترین میزان معین گردید. سرمایهداران دیگر معادل ۲/۱ میلیارد دلار در طرح مشارکت کردند و بقیه توسط دولت، بانکها، شرکای ویژه و یا خریداران اموال پارک، تأمین شد. بازگشت سرمایه بعد از افتتاح پارک آغاز شد. کمپانی ۱۰ درصد عوارض بلیت و پنج درصد عوارض غذا و سایر کالاها را عیناً مشابه عوارض پارک ژاپن دریافت کرد با این تفاوت که در پارک دیسنیلند ژاپن ـ توکیو کمپانی دیسنی امریکا هیچ گونه مالکیت را به دست نیاورد و صرفاً به عوارض بلیتها و درصد درآمدها بسنده کرد. دلیل این کار رعایت محافظهکاری و درگیر بودن پول کمپانی در ساخت و ساز پارک مشابه در ایالت فلوریدا، و از طرفی اولین تجربه احداث مرکز تفریحی در یک منطقه سردسیر برای کاهش ریسک بود.حرکتهای اصلاحیبه اتکا تجربیات اخذ شده از اجرای طرح پارک تفریحی در منطقه سردسیری توکیو، مدیران بخش ساختمانی دیسنی توانستند بر مبنای آخرین دستاوردهای علمی، طرح یورو دیسنی را آماده سازند. از نظر اجرا تأکید روی انتخاب مجریان فرانسوی بود که دارای عملکرد قوی بوده و در اجرای پروژههای ساختمانی بزرگ و اتمام به موقع آن شهرت داشتند. یکی از تجربیاتی که از اجرای طرح در منطقه سردسیری حاصل شد، لزوم حفظ بازدیدکننده ها از باد و باران و سرما است که در متن طرحها، تمهیدات خاص را طلب میکرد. ضمناً دیسنی بعضی لهجههای فرانسوی، آلمانی، انگلیسی و ایتالیایی را به الفاظ و مزههای امریکایی افزود و علی رغم اینکه زبان رسمی پارک انگلیسی و فرانسوی بود ولی راهنماهایی هم بودند که به زبانهای آلمانی، ایتالیایی، اسپانیایی و هلندی تسلط داشتند. تئاتری در طرح جدید و با توانایی چرخش پرده ۳۶۰ درجهای پیشبینی گردید که بازدیدکننده بتواند به سهولت با تاریخ اروپا آشنا شود و در راستای تنوعگرایی فرهنگی، عروسکهای سنتی آلمانی و

ایتالیایی نیز به ردیف «پینوکیو» اضافه شد.مسئولان دیسنی قبلاً بروز پاره‌ای مشکلات فرهنگی را پیشبینی کرده بودند و به همین لحاظ فیتزپاتریک را به ریاست طرح یورو دیسنی برگزیدند. او امریکایی بود که فرانسوی صحبت میکرد و با اروپا آشنایی کامل داشت. ولی نتوانست شرایط لازم را فراهم کند و در سال ۱۹۹۳ یک فرد فرانسوی جایگزین وی گردید. پاره‌ای از نصایح او، که با فرانسه نباید مانند فلوریدا برخورد کرد، هیچ وقت گوش شنوا پیدا نکرد.نتایجبا نزدیک شدن آوریل ۱۹۹۲ کمپانی شروع به تبلیغ گسترده با نیت آگاهسازی مردم برای بازدید از پارک تفریحی کرد. ۲۵۰۰ خبرنگار و دست اندرکاران رسانههای جمعی، به نحو شایسته مورد پذیرایی قرار گرفتند. بعد از افتتاح طرح مشخص گردید که پیشبینیهای قبلی، قابل تحقق نبوده وبرنامه افتتاح در میان رکود شدید اروپا انجام یافته است.کمپانی، قیمت پارک خودروها و هزینه هتلهای مجتمع را برای رسیدن به یک درآمد معین با فرض «وجود تقاضا به هر قیمت»، مشخص کرده بود. مثلاً ورودیه ۲۵/۴۲ دلار برای بزرگسالان و یا هزینه اقامت در هتل ورودی مجتمع، هر شب ۳۴۰ دلار یعنی معادل هزینه اقامت در بهترین هتل شهر پاریس تعیین گردیده بود. با این نرخها ۵۰ درصد اتاقها خالی ماند و مهمانان و بازدیدکنندگان به خاطر قیمت بالای مواد غذایی و یا استفاده از امکانات، قادر به اقامت طولانی نبودند.مدیران به زودی تشخیص دادند که در محاسبات خود اشتباه کردهاند زیرا بازدیدکنندگان «دنیای دیسنی» در فلوریدا، اکثراً بیش از چهار روز اقامت میکردند، در صورتی که در یورو دیسنی در بهترین حالت، طول اقامت دو روز بیشتر نشد. اکثر بازدیدکنندگان صبح زود خود را به محل رسانده و یک شب را در هتل اقامت میکردند و صبح روز بعد آن را ترک و تمام روز قبل از مراجعت در مجتمع سپری میکردند.سایر اشتباهات عملیاتی نیز در این میان رخ داد که اکثراً جنبه فرهنگی داشت و به اصل طرح لطمه زد. مثلاً قانون منع صرف مشروبات الکلی، مشکل ایجاد کرد. یورو دیسنی فرض کرد که روزهای دوشنبه روز آرام و روزهای جمعه روز شلوغ از نظر بازدیدکننده خواهد بود در صورتی که در عمل برعکس آن اتفاق افتاد.تعداد افرادی که در فصلهای گرم به پارک می‌آمدند، ۱۰ برابر تعداد افراد در فصلهای دیگر بود.یکی از جالبترین مشکلات از موضوع صبحانه ناشی شد. یکی از مدیران دیسنی گفت؛ به ما گفته بودند که اروپاییها صبحانه نمیخورند. در نتیجه ما رستورانهای هتل را بر همین فرض طراحی کردیم. الان فرض کنید چه اتفاقی میافتد. اگر بخواهیم ۲۵۰۰ نفر را با ۳۵۰ صندلی صبحانه بدهیم.دیسنی در پیشبینی سایر ملزومات نیز ناکام بود. مثلاًـ استراحتگاه و سرویس رانندگان اتوبوسهای تور برای ۵۰ راننده پیشبینی شده بود اما در روزهای شلوغ۲۰۰۰ نفر راننده نیاز به سرویس و دستشویی داشتند و دیسنی به دلیل عدم پیشبینیهای لازم گرفتار مشکلات عدیده گردید.در سال منتهی به سی ام سپتامبر ۱۹۹۳ پارک دستگاههای بازی، ۹۶۰ میلیون دلار ضررداد و آینده آن را در تردید فرو برد. در سی ویکم دسامبر ۱۹۹۳ حجم زیان به بیش از شش میلیارد فرانک و یا بیش از یک میلیارد دلار بالغ شد. کمپانی والتدیسنی ۱۷۵ میلیون دلار تأمین کرد تا طرح بتواند خود را به فصل بهار برساندتلاشهای نجات بخش۹۲۱ میلیون دلار ضرر در اولین سال مالی، کسری معادل ۵/۲ میلیون دلار در روز را نشان داد. وضعیت به صورتی نبود که این آمارها نشان میدادند. زیرا پارک از نظر عملیاتی دارای سود بود ولی هزینههای غیر عملیاتی، آن را به زیان تبدیل میکرد.در آغاز سال ۱۹۹۴ یورو دیسنی قیمتهای مناسب برای اتاقهای هتلها تعیین و نرخ آن را از ۷۶ دلار به ۵۱ دلار کاهش داد. در فروشگاهها پیراهنهای تیشرت ۱۰ دلاری را جایگزین جواهرات کرد. تجملات در رستورانها کم شد. و برای صرفهجویی در هزینهها به سلف سرویس تبدیل گردید. قیمت ورودیه در زمانهای غیرفصلی از ۳۸ دلار به ۳۰ دلار تنزل و هزینههای عملیاتی با حذف ۹۰۰ شغل هفت درصد کاهش داده شد.صرفه جوئی وبالابردن راندمان شاهکلید حرکتهای اصلاحی جدید بود. تعداد اقلام انبارها از ۳۰ هزار قلم به ۱۷ هزار قلم عمدتاً کالاهای ساخت امریکا کاهش داده شد. تنوع غذاهائی که در پارک عرضه میشد، ۵۰ درصد کاهش یافت و برای ۹۰۰۰ نفر کارمندان تمام وقت باقیمانده، دورههای آموزشی خاصی برای ایجاد انگیزه به منظور جلب رضایت مشتریان و انعطاف در محیط کار ترتیب داده شد و برای آنهایی که با ارباب رجوع سروکار داشتند دورههای کوتاهمدت در اسپانیا و آلمان تشکیل گردید.تحلیلورو دیسنی در ۲۰ ماه اول

عملیات نتوانست به انتظارات خود دست یابد، اکنون نیز موجودیت آن زیرسوال است. چه اشتباهی رخ داد؟عوامل بیرونی: بدون شک رکود اقتصادی جدید در اروپا مانع عمده در نیل به انتظارات شد و موجب افت بازدیدکننده و تغییر مدلهای درآمد پارک گردید. عامل دیگر، رکود در املاک و نزول قیمت آن و روحیه قناعت اکثر بازدیدکنندگان اروپائی بودعوامل درونی: علی رغم دهها سال تجربه در پارکهای دیسنی امریکا و یا پارک جدید ژاپن، مسئولان دیسنی اشتباهات و خطاهای جدید در برنامهریزی داشتند. منظور نکردن صبحانه و یا سایر ندانمکاریهای عمومی از قبیل کمی تعداد سرویس دستشویی برای رانندگان اتوبوسهای تورها از اشتباهات بارز بود. آنها حتی در مورد آموزش و ایجاد انگیزه در پرسنل فرانسوی برای بالابردن راندمان کار و راهنمایی مشتریان مشکل داشتند.آیا همه این اشتباهات به فرانسه برمیگردد و یا عدم کارآیی مدیریت بود؟ شاید هردو. مدیریت دیسنی ملزم بود، که اختلافات فرهنگی را عمیقاً بررسی کند. علاوه بر آن ضرورت داشت که بعد از افتتاح و شروع عملیات، تمام موارد و موانع را رفع کند، ولی به دلیل اشتباه ناشی از خود بزرگبینیهای مدیریت دیسنی، فرصتها از دست رفت. اشتباه در محاسبه تعداد اتاقها و تعیین قیمت اکثر اقلام منجمله غذا و خدمات، بیانگر بی توجهی مدیران به وخامت اوضاع اقتصادی بود. اما بزرگترین اشتباه، گرفتن وام زیاد برای اجرای طرح بود که نرخ بهره بالا و هزینههای بالاسری زیاد، رسیدن به نقطه سر به سر را تقریباً غیر ممکن ساخت و بقای شرکت را به مخاطره انداخت.

## اصول سازماندهی مدیریت بحران

... organizingمورد کاوری با رویکرد خطرپذیری سیلابدشت در مدیریت سیلابنعمت‌الله حسنی، پیمان کلبعلیان، صادق پرتانی، علیرضا احمدینعمت‌الله حسنی۱، پیمان کلبعلیان۲، صادق پرتانی۳، علیرضا احمدی۴۱- رئیس مرکز مطالعات بحران‌های طبیعی در صنعت و عضو هیئت علمی دانشگاه صنعت آب وبرق۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی عمران، دانشگاه علم و صنعت ایران۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی عمران، دانشگاه تربیت مدرس۴- کارشناس مرکز مطالعات بحران‌های طبیعی چکیدهبلایای طبیعی، حوادث فاجعه‌باری هستند که با صدمات و خسارات گسترده همراه می‌باشند. هنگام بروز فاجعه عوامل تهدید کننده جان و مال انسان چهره نمایان‌تری به خود می‌گیرند و قربانی شدن تعدادی از انسان‌های بی‌گناه، اجتناب‌ناپذیر است. در این مواقع باید تمام تمهیدات لازم را به‌کار گرفت تا از احتمال گسترش دامنه فاجعه و ویرانی بیشتر جلوگیری شود. بنابراین لازم است برای پیش‌بینی و شناسایی اثر حوادث و آسیب‌های مختلف و برقراری ضابطه و چارچوبی برای خنثی سازی یا حداقل کاهش این اثرات، تلاش گسترده‌ای به عمل آید و آنچه که به عنوان برنامه مقابله با فاجعه شامل مشکلات و نیازهای چنین اقدامی تاکنون تنظیم و تدوین شده است، صرفا پاره‌ای از فرآیند گسترده و همه جانبه مقابله با بحران است. هدفی که از این مقاله دنبال می‌گردد تشریح آنچه که معمولا هنگام وقوع فاجعه روی می‌دهد و مشکلاتی که بر اثر بروز فاجعه گریبانگیر مردم می‌شود و ارائه شیوه‌هایی برای سازماندهی و هماهنگ کردن فعالیت‌ها به منظور حل این مشکلات است. در این مقاله ابتدا فرازهایی از اصول اساسی مدیریت بحران بیان شده و در ادامه مجموعه‌ای از اصول آمادگی در برابر حوادث و نیازهای ویژه مدیریت بحران به همراه برنامه عملی برای انجام وظایف مدیریت بحران پیشنهاد می‌شود. در پایان با در نظر گرفتن سیل به عنوان یکی از بلایای طبیعی و به منظور سازماندهی مدیریت بحران در این زمینه به تحلیل اصول مرتبط با مدیریت سیلاب از قبیل ارزیابی خسارات، تحلیل ریسک، برنامه‌ریزی قانونمند، بازسازی بعد از وقوع سیل و ... پرداخته شده است. در این راستا مؤلفه‌های اساسی سامانه‌های مدیریتی کنترل سیلاب در محدوده‌های با خطرپذیری بالا- در دوره‌های مختلف پیش‌بینی، پیشگیری، دفع و رفع آثار حادثه در قالب اقدامات آموزش، اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی در جامعه هدف ناحیه اثرپذیر مورد تحلیل جامع مکانی و زمانی شده و کارآیی و راندمان هریک با همپوشانی با کاربری اراضی مربوط مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. عوامل مؤثر هیدرولیکی و مورفولوژیکی هر

ناحیه از سیلابدشت تعیین‌کننده روند زمانی و مکانی مدیریت سیلاب و اقدامات اولیه و ثانویه مدیریت مؤثر بحران در سیلابدشت است. مطالعات فوق برروی رودخانه سیمینه‌رود مورد مطالعه و واسنجی قرار گرفته است و راهکارهای متناسب بررسی و معرفی شده‌است.کلمات کلیدی: مدیریت بحران، سازماندهی، مدیریت سیلابدشت، فرهنگ‌سازی و اطلاع‌رسانی، آموزش و تحلیل ریسک۱– مقدمهآمادگی در برابر حوادث– حتی در صورت نسبی و در حد تشریفات– می تواند در صورت بروز فاجعه شرایط متفاوتی ایجاد کند، برای حفظ آمادگی باید از تمام وقایعی که هنگام بروز فاجعه روی می دهد، درک صحیح و کاملی داشته باشیم.مدیران بحران و کسانی که به نحوی درگیر با مسائل مقابله با حوادث غیر مترقبه اند، مجبور نیستند که از صفر شروع کنند. هر چند فاجعه یک رویداد ناگوار غیر عادی است اما در هر صورت جوامع بشری با گونه های مختلف آن برخورد کرده اند و ساکنین مناطق آسیب دیده به شکلی خود را با وضعیت بحرانی سازگار می کنند. فاجعه در هر شکلی و آمادگی مردم در هر سطحی که باشد، بالاخره راهی برای سازگاری با محیط وجود دارد. اگر به فکر سازماندهی مدیریت بحران هستیم، نخست باید ببینیم مردم چرا و چگونه خود را با شرایط غیر عادی سازگار می کنند. یک دلیل مهم اینست که بیشتر حوادث غیر مترقبه در مقایسه با انسانها و منابع مادی باقیمانده از عظمت و سنگینی قابل ملاحظه ای برخوردار نیستند. یعنی جامعه آسیب دیده بلافاصله می تواند با بسیج سریع امکانات و تلاش همه جانبه خود، همچنین کمک گرفتن از جوامع همجوار بر شرایط چیره شود. البته این واقعیت را نباید فراموش کرد که برای رفع شرایط اظطراری و بازگرداندن جامعه به حالت اولیه، مشکلات اساسی و نیازهایی نیز وجود دارند که باید به موقع پاسخ گفته شود. اما مسئله اینست که قابلیت انعطاف و انطباق افراد و توده های جوامع بشری با حوادث فیزیکی و تشنجات اجتماعی، چندان غیر قابل پیش بینی نیست. بیشتر مشکلاتی که در رابطه با فاجعه مطرح است (یا حداقل بخشی از این مشکلات)، مربوط به ویژگی سازمانی و اطلاعاتی آن و یافتن راه حل های ممکن در این راستا، بزرگترین و مهمترین هدف مدیریت بحران است.چون برنامه ریزی برای پیش بینی و حفظ آمادگی در برابر بروز حوادث به تنهایی پاسخگو نیست، بنابراین واکنش سریع و اقدام عاجل برای بازگرداندن جامعه به شرایط عادی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. اما در صورت هرگونه آمادگی قبلی حتی به صورت تشریفاتی شرایط متفاوتی بوجود خواهد آمد و می تواند توانایی هر گونه اقدام لازم برای واکنش سریع در برابر حادثه را نیز افزایش دهد.۲– اصول آمادگی در برابر حوادثهدف مدیریت بحران در درجه اول، رفع شرایط اضطراری و بازگرداندن سریع جامعه به حالت اولیه است. بنابراین لازم است برای پیش بینی و شناسایی اثر حوادث و آسیب های مختلف و برقراری ضابطه و چارچوبی برای خنثی سازی یا حداقل کاهش این اثرات، تلاش گسترده ای به عمل آید و آنچه که به عنوان برنامه مقابله با فاجعه شامل مشکلات و نیازهای چنین اقدامی تاکنون تنظیم و تدوین شده است، صرفا پاره ای از فرآیند گسترده و همه جانبه مقابله با بحران است. مقابله عبارتست از بکار گیری دانش، شیوه های برنامه ریزی، برگزاری دوره های آموزش وابسته و آموزشهای عمومی مرتبط با انواع حوادث و آسیبهای اجتماعی که ممکن است گریبانگیر جامعه شود. هشت اصل مهم آمادگی در برابر حوادث عبارتند از:–    آمادگی و اقدام آنی برای بازگرداندن جامعه به حالت عادی–    نحوه عملکرد و حسن انجام وظایف–    آمادگی پیش از وقوع حادثه بعنوان یک فرآیند پیوسته–    آمادگی در برابر ناشناخته‌ها و مسایل مجهول هنگام بروز فاجعه– آمادگی برای شکل دهی به اقدامات مناسب–    برنامه ریزی در حد نسبی و تشریفاتی۳– رویکرد" چک لیست "در بحث مدیریت بحرانهدف شناخت کلیه نیازهای آمادگی در برابر وقوع فاجعه است به گونه ای که مسئولان و دست اندرکاران عملیات اظطراری بتوانند روش مناسبی برای تأمین این نیازها اتخاذ کنند. این بخش از مقاله به تشریح رویکرد چک لیست آژانس بین المللی مدیریت بحران (ICMA) برای شناخت نیازهای آمادگی در برابر وقوع حادثه اختصاص دارد.رویکرد چک لیست این امکان را به مدیران بحران و مقامات مسئول می دهد که قابلیت ها و تواناییهای جامعه و امکانات موجود را با فهرستی از نیازهای ویژه حالت اضطراری، مقایسه کنند این فهرست باید طوری تنظیم شود که نه زیاد ساده نگرانه و خلاصه باشد که اقلامی را از قلم بیاندازد و نه چندان

پیچیده و دور از ذهن که بلااستفاده بماند.۳-۱- نیازهای آمادگی در برابر بروز فاجعه، (اعلام خطر)فرض ما همواره اینست که هنگام بروز شرایط اضطراری در جامعه مردم مطابق دستورات و واقعی تر از حالات دیگر عمل می کنند لذا مسئولان و مقامات نهادهای مرتبط با واقعه باید پیامهای هشدار دهنده را در اسرع وقت پخش کنند. شبکه هشدار دهنده حوادث بخش مهمی از فرآیند برنامه ریزی مدیریت بحران است.پرسشهای زیر می تواند نهادهای مرتبط با موضوع را در اجرای وظایف خود بهتر هدایت کند.- آیا بر وضعیت آب و هوایی و مشخصه های دیگر تشدید شرایط بحران، نظارت مستمر و کافی وجود دارد؟- آیا پرسنل کلیدی مسئول در شرایط بحرانی از وجود بحران روی داده یا زمینه های وقوع حادثه ای ناگوار با خبر شده اند؟- اگر یک نفر از پرسنلی که حضورش الزامی است، در دسترس نباشد (مثلاـ خارج از شهر باشد)، چه باید کرد؟- چه کسی مسئول اعلام خطر و آگاه کردن طبقات مردم از خطر در شرف وقوع یا فاجعه ای است که احتمال بروز آن می رود؟- آیا برای اعلام خطر و دادن آگاهی به مردم در مورد خطرات حادثه با مسئولین رسانه های گروهی هماهنگی لازم به عمل آمده است؟- آیا در خصوص علایم هشدار دهنده و انجام اقدامات به موقع هنگام بروز خطر آموزشهای لازم به مردم داده شده است؟- آیا برای گروههای اجتماعی خاص نظیر افراد ناتوان، مقامات سیاسی خارجی و کسانی که به زبانهای بیگانه صحبت می کنند، چاره ای اندیشیده شده است؟ چنانچه پاسخ پرسشهای بالا مثبت باشد، می توان گفت نیازهای آمادگی در برابر حادثه فراهم شده است. آنچه باقی می ماند آن است که همین روال تا پایان برنامه آینده ادامه یابد.۳-۲- شناخت نیازهای دیگر آمادگی در برابر حوادثنقش مسئولان منتخب و برگزیده مردم: وظایف سازمانی و غیر سازمانی مسئولان باید به درستی تعیین و شخصی به عنوان مدیریت بحران به طور رسمی انتخاب شده باشد.برنامه ریزی یک فرآیند پیوسته و مداوم: مسئول برنامه ریزی مدیریت بحران باید مشخص باشد و مدیران بحران هماهنگ و همساز با دیگر سازمانها و گروههای اجتماعی در انجام وظایف برنامه ریزی عمل کنند.رویکرد مقابله با کلیه حوادث در فرآیند برنامه ریزی: همه تواناییهای نظام مدیریت بحران باید برای همه گونه های حوادث و آسیبهایی که احتمال وقوع دارد تجهیز شود تا هر زمان و در هر کجا فاجعه ای از هر نوع روی داد، ابزار و وسایلی برای آشکار ساختن سریع آن وجود داشته باشد.ارتباط بین مدیریت حوادث جاری و فاجعه: در راهبری و کنترل حوادث جاری روزمره و فاجعه مواردی از تشابه و تفاوت به چشم می خورد. در خصوص موارد مشابه، ساختار سازمانی تنظیم شده برای شرایط بحرانی، باید به گونه ای عمل کند که بتواند در مورد بحرانها و حوادث روزمره نیز به اجرا در آید. برای این کار باید برخی وظایف ویژه را به وظایف کلی تعیین شده، افزود (مانند اعلام خطر هنگام بروز حادثه، برآورد میزان خرابی و خسارات وارده، ایجاد هماهنگی لازم بین نهادهای دولت و گروه های مردم داوطلب کمک به ایجاد ارتباط صحیح بین دولتی). ۳-۳- انعکاس نیازهای آمادگی در مقابله با فاجعه در انجام وظایف مدیریت بحراننیازهای آمادگی در مقابله با فاجعه باید پایه ای باشد برای تعیین وظایف مدیریت بحران. از طرف دیگر، معقول آن است که برنامه تنظیمی مقابله با بحران، بجای پرداختن به حوادث خاصی که در موارد معدود رخ می دهد دربرگیرنده فاجعه اساسی بطور اعم باشد (طرح مدیریت بحران جامع)، به همین ترتیب در مورد تعیین وظایف نیز بهتر است همواره به وظایف عمومی و کلی بپردازیم تا تنظیم یک برنامه عملیات مفصل و شامل کلیه جزئیات.تهیه فهرست جامع و کاملی از کلیه وظایف عمومی، زمان فرسا و امکان ناپذیر است، اما در این رابطه انجام ده وظیفه ای که در زیر مشاهده می شود، به عنوان حداقل نیازمندی های مقابله با حادثه یا فاجعه مؤثر است. این وظایف عبارتند از:تجهیز و بسیج کلیه پرسنل و امکانات، اعلام خطر و هشدار به مردم، انجام اقدامات حفاظتی، مراقبت از مجروحین و قربانیان حادثه، ذخیره کردن مایحتاج و خدمات ضروری مورد نیاز مردم، برآورد و ارزیابی خسارات وارده، ثبت و نگهداری اطلاعات، آگاه سازی و اطلاع رسانی به مردم، برنامه ریزی برای بازسازی و جبران خسارت، هماهنگ کردن اقدامات و فعالیت های مدیریت بحران.۴- انواع سازماندهی مدیریت بحرانروش های متفاوتی برای اجرای مفاد مدیریت بحران وجود دارد. در میان سازمانهایی که واحدها و دفاتر مدیریت بحران را در اختیار دارند، از نقطه نظر

استقلال و اختیارات قانونی تفاوت های چشمگیری به چشم می خورد. این واحدها یا کاملاـ مستقل اند و یا در درون سازمان بزرگتری فعالیت می کنند. همانگونه که در شکل (۱) مشاهده می کنید، یک نهاد مستقل، واحد خودمختاری است که امکان دستیابی به رده های بالای دولت را نیز دارد. شکل (۲) نیز نشان دهنده یک واحد مدیریت بحران است که در درون نهاد دیگری از دولت محلی مانند واحد اجرای احکام قانونی، خدمات عمومی و اطفای حریق و آتش نشانی فعالیت می کنند.وظیفه اصلی و شناخته شده واحد مدیریت بحران، ایجاد هماهنگی بین فعالیت های واحدهای مختلف در ارتباط با کاهش اثرات فاجعه، آمادگی پیش از وقوع، واکنش بموقع در شرایط اظطراری و جبران خسارات وارده است. این واحدها در هر موقعیتی از سازمان قرار داشته و از هر رویکردی که استفاده کنند، با توجه به محدودیتهای پرسنل توانایی و امکانات، توانایی انجام وظایف تعریف شده آنها بستگی به اعتبار و اختیاری دارد که مقامات منتصب و منتخب دولت به این نهاد می دهند. بدون داشتن اختیار و اعتبار قانونی لازم، این نهاد تاقبل از وقوع حادثه و شرایط اظطراری فراموش شده و هنگام وقوع در درجه دوم اهمیت قرار دارد.مشکل اساسی در برنامه ریزی بحران و حفظ آمادگی این است که" خوشبختانه "فاجعه ناگواری که موجب وحشت همگانی و بسیار فراگیر باشند به ندرت روی می دهد. به همین خاطر امر برنامه ریزی بحران و آمادگی در برابر وقوع فاجعه در بحث سازماندهی و امور اجتماعی از اولویت چندانی برخوردار نیست (مگر درست هنگام بروز فاجعه و آشفتگی و به هم ریختگی جامعه که در این لحظات بسیج سازماندهی نیروها حفظ آمادگی مردمی برای مقابله با حادثه روی داده به اولویت نخست تبدیل می شود). این واقعیتی است که متخصصین مدیریت بحران باید به آن توجه داشته باشند. تحت چنین شرایطی از آمادگی و برنامه ریزی تنها می توان به انجام تشریفات و مراحل قانونی آن امیدوار بود و انتظار دیگری هم نداریم. مدیران بحران باید بدانند، همه آنچه که در اندیشه آنها است، قابل حصول و اجرا نیست. با علم به اینکه برنامه ریزی و آمادگی نسبی در حد تشریفات نیز در صورت وجود می تواند تا حد زیادی از غافلگیر شدن جلوگیری کند و سریعتر می تواند بر اوضاع مسلط شد، آن دسته از تشکیلات و سازماندهی دولتی که مسئول حفاظت جان و مال مردمند، باید نسبت به حوادثی که بیشترین احتمال برای تبدیل به فاجعه و ایجاد وضعیت اظطراری در جامعه دارند، وقوف کامل داشته باشند.۵- بررسی و اجرای برنامه عملیهنگام بروز فاجعه، چنانچه اقدامات واکنشی از جانب گروههای اجتماعی مسئول و مرتبط با موضوع سریع و به هنگام باشد، حتی در صورت عدم وجود برنامه منظم و ثابتی برای حفظ آمادگی پیش از وقوع، می توان سریعا جامعه را به حالت اولیه خود بازگرداند. اجرای برنامه های مدیریت بحران و بررسی عملکرد برنامه حتی در غیاب یک فاجعه واقعی نیز می تواند و باید انجام شود. در این بخش، چهار چوبی برای اجرای برنامه آمادگی مقابله با حوادث غیرمترقبه معرفی شده است. خلاصه ای از چهارچوب اجرایی این برنامه در جدول زیر مشاهده می شود. ده وظیفه ای که قبلا ذکر شد در ستونهای عمودی فهرست شده اند. پنج عنصر اجرا شامل مرور و ارزیابی عملکرد در ستون های افقی ردیف بالا مرتب شده اند.چارچوب اجرایی اقدامات آماده¬سازی عمومی در شرایط بحرانیوظایف آمادگی   سازماندهی و تشکیلات   عناصر سیستم اجراییتشریح عملکرد   برقراری ارتباطات بین سازمانی   جدول برنامه ریزی آموزشی   جدول بررسی و مرور عملکردتجهیز و بسیج کلیه پرسنل و امکانات   اعلام خطر   انجام اقدامات حفاظتی   مراقبت از مجروحین و قربانیان حادثه   تأمین مایحتاج و خدمات مورد نیاز   برآورد و ارزیابی خسارات وارده   ثبت و نگهداری اطلاعات   آگاه سازی و اطلاع رسانی به مردم   برنامه ریزی برای بازسازی و جبران خسارت   هماهنگ کردن فعالیت های مدیریت بحران   وظایف دیگر   ۶- اصول مرتبط با مدیریت سیلاب۶-۱- تحلیل ریسکتحلیل ریسک عبارتست از فرآیند شناسایی تعادل بین خطرپذیری در مقابل منابع موجود. تحلیل ریسک با ارزیابی خطرپذیری و نقشه‌بندی خسارات آغاز می‌شود.نقشه‌بندی خسارات، مناطق در معرض سیلاب را آشکار می‌سازد. اطلاعات مورد نیاز شامل مکان، فرکانس وقوع، شدت و مدت هستند. که با فراهم شدن این اطلاعات امکان ایجاد خطوط هم

پتانسیلی که شدت خطرپذیری را نشان می‌دهند فراهم می‌شود. تحلیل خطرپذیری میزان خطرپذیری المان‌های مختلف نظیر اشخاص و املاک در معرض خسارات را مشخص می کند. ارزیابی منابع شامل ارزیابی ظرفیت‌ها و مکانیزم‌های کمک‌رسانی به مردم، رهبران محلی، تسهیلات دولتی، اعتبار و نقدینگی، موقعیت و کمیت کالاهای مورد نیاز در مواقع ضروری می‌باشند.تعیین درجه خطرپذیری قابل قبول یک فرآیند سیاسی است، بدین معنی که رهبران سیاسی تعیین کننده اولویت‌ها نظیر اینکه چه چیزی ضروری، قابل پذیرش و از نظر سیاسی مصلحت آمیز است می‌باشند. تعریف درجه خطرپذیری باید هم بر اساس تحلیل کمی نظیر ارزیابی هزینه و خسارات سیل و هم بر اساس ارزیابی کیفی باشد.۶-۲- اقدامات بازسازی بعد از وقوع سیلاقدامات بعد از سیل توسط دولت انجام شده و معمولاً شامل کمک‌های مالی به دولت‌های محلی می‌باشند. هدف این اقدامات غلبه فوری بر عوارض حادثه و بازسازی زیرساخت‌های تخریب شده است. سازمانهای غیر دولتی نیز می توانند کمک‌های قابل توجهی در این زمینه انجام دهند.۶-۳- ارزیابی خسارات سیلاولین مزیت مدیریت سیلاب جنبه اقتصادی است که از کاهش خسارات سیل نتیجه می‌شود. صرفه‌جویی اقتصادی در اثر کاهش خسارات سیل باید با هزینه انجام اقدامات مدیریت سیلاب مقایسه شود. تخمین خسارات سیل مهمترین مؤلفه فرآیند ارزیابی سیلاب است.خسارات سیل شامل اثرات محسوس (مستقیم و غیرمستقیم) و غیرمحسوس هستند. در غیاب داده‌های واقعی از خسارات، منحنی‌های کلی بر مبنای داده‌های مصنوعی برای ارزیابی پتانسیل خسارات مستقیم بر املاک مسکونی، تجاری، صنعتی مورد استفاده قرار می گیرند. خسارات غیرمستقیم معمولاً بصورت درصدی از خسارات مستقیم درنظر گرفته می‌شوند.در حالت کلی برای ارزیابی پتانسیل خسارات اجرای فرآیند زیر لازم است:- شناسایی نواحی در معرض خسارت، با توجه به خصوصیات فیزیکی نظیر کاربری اراضی، توپوگرافی و ظرفیت زهکشی موجود. نتایج فرآیند شناسایی معمولا بصورت نقشه در می آیند.- تعیین دسته‌بندی خسارات، که برای هر یک از نواحی مورد بررسی مناسب باشد.- تعیین هزینه واحد برای دسته‌بندی‌های مختلف- ارزیابی شرایط هیدرولیکی نظیر حجم نواحی استخری، ظرفیت انتقال خیابان‌ها، ظرفیت حمل مجاری فاضلابی- تعیین شدت سیلاب برای رگبارهای با احتمال وقوع مختلف- ترسیم خسارت در مقابل احتمال وقوع برای اندازه‌گیری سطح زیر منحنی که نشان دهنده متوسط خسارات سالانه (خسارت مبنا) است.- محاسبه سود سالانه به صورت اختلاف بین خسارت تخمین زده شده قبل و بعد از بهبود ارزش ویژهسود سالانه تخمین زده شده در تحلیل سود- هزینه استفاده می‌شود.۶-۴- برنامه‌ریزی قانونمندمقابله با سیلاب به معنی انجام اقدامات فوری در زمان وقوع سیلاب است که این اقدامات بایستی بر مبنای برنامه‌ریزی مناسب از سوی دولت‌ها قانونگذاری شوند.قانونگذاری برای مقابله با بلایای طبیعی باید شامل تعیین گروه‌های مسئول در زمینه برنامه‌ریزی و انجام اقدامات لازم برای مقابله با سیل باشد. مقررات دولتی در این زمینه باید گزینه‌های زیر را پوشش دهند.- حدود مسئولیت‌ها- حقوق- گشت‌زنی و نظارت بر خاکریزها و سیل‌بندها- تسهیلات مخابراتی و حمل و نقل عمومی- انبارها و تدارکات لازم بهمراه تجهیزات مورد نیاز- شناسایی امکانات موجود مدیریت سیلاب (سیستم هشدار سیل، خاکریزهای سیلگیر و ...)- برنامه‌های آموزش عمومی۷- نتیجه¬گیریچارچوب این مقاله بر این پرسش استوار است که منظور از سازماندهی مدیریت بحران چیست؟ پاسخ آن را می توان این گونه بیان کرد: سازماندهی یعنی تشخیص این مطلب که آمادگی پیش از وقوع و اقدام سریع برای بازگرداندن جامعه به حالت اولیه دو اصل مهم مدیریت بحران هستند. یعنی آگاهی از این که اصول و راهنمای ارزشمندی وجود دارد که می توان در سطح وسیع از آنها کمک گرفت. نیازهای مدیریت بحران باید بخوبی شناخته شوند. این نیازها را باید با انجام اقداماتی به نام" وظایف مدیریت بحران "تبیین نمود. مدیریت بحران باید جایگاه واقعی خود را در نظام سازمانی به خوبی پیدا کند و اعتبار و ارزش خود را از راه بهبود عملکرد افزایش دهد. وظایف و نقش مدیریت بحران باید از طریق یک سلسله مهارتها و تکنیکهای ویژه حرفه ای و سازمانی به اجرا درآید و هیچگونه خلل و ضعفی در انجام آن راه نیابد. و بالاخره برنامه منظم و دقیقی بر اساس اصول یاد شده و با در نظر گرفتن ملاحظات ویژه تنظیم شود. این اقدامات باید به

عنوان بخشـی از امور روزمره تلقی شود و نـتیجه اقـدامات انجـام شـده، به طور مرتب، مورد بـازبینی و اصـلاح قرار گیرد.۸- منابع و مراجع

Complementing Natural Disasters Management: The Role of Social Protection, Renos – Vakis, February ۲۰۰۶- Disaster Management Improving the Nation's Response to Catastrophic Disasters, United States General Accounting Office, Report to Congressional Requesters, July ۱۹۹۳- The Cost of Disasters. Development at Risk? Natural Disasters and the Third World, Benson, Charlotte, ۱۹۹۷.ed. John Twigg, Oxford: The UK National CoordinationCommittee for the International Decade for Natural Disaster Reduction.- Risk and Vulnerability: The Forward Looking Role of Social Protection in a Globalizing World, Holzmann, Robert, ۲۰۰۱. Social Protection Discussion Paper No. ۰۱۰۹. TheWorld Bank.اصول و راهنمای عملی برای مدیریت بحران در دولت های محلیGuidelines on Non-Structural Measures in Urban Flood Management, Ivan Andjelkovic, Technical Documents in Hydrology, No ۵۰, UNESCO, Paris, ۲۰۰۱

## بررسی فضائل اخلاقی و نقش آن بر عملکرد رفتاری

فضائل اخلاقی و نقش آن بر عملکرد رفتاریفیروزه فخر هاشمیان

پیشگفتار مورد مطالعه؛ دانشجویان دانشگاه امام رضا؛سائل اخلاقی در هر زمان از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار بوده، ولی در عصر و زمان ما اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا: ۱- از یک سو عوامل و انگیزه‌های فساد و انحراف در عصر ما از هر زمانی بیشتر است و اگر در گذشـته برای تهیه مقدمات بسیاری از مفاسد اخلاقی هزینه‌ها و زحمتها لازم بود در زمان ما از برکت پیشرفت صنایع بشری همه چیز در همه جا و در دسترس همه کس قرار گرفته است! ۲- از سوی دیگر، با توجه به این که عصـر ما عصر بزرگ شدن مقیاسهاست و آنچه در گذشـته بطور محدود انجام می‌گرفت در عصـر ما به صورت نامحدود انجام می‌گیرد، قتل و کشتار انسانها به برکت وسائل کشـتار جمعی، و مفاسد اخلاقی دیگر به کمک فیلمهای مبتذلی که از ماهواره‌ها در سراسـر دنیا منتشـر می‌شود و اخیرا که به برکت «اینترنت» هرگونه اطلاعات مضـر در اختیار تمام مردم دنیا قرار می‌گیرد، مفاسد اخلاقی بسـیار گسترش پیدا کرده و مرزها را در هم شکسته و تا اقصا نقاط جهان پیش می‌رود تا آنجا که صدای بنیانگذاران مفاسد اخلاقی نیز درآمده است. اگر در گذشته تولید مواد مخدر در یک نقطه، یک روستا و حداکثر شـهرهای مجاور را آلوده می‌کرد امروز به کمک سوداگران مرگ به سراسر دنیا کشیده می‌شود. ۳- از سوی سوم، همـان گونه که علوم و دانشـهای مفیـد و سازنـده در زمینه‌هـای مختلف پزشـکی و صـنایع و شؤون دیگر حیـات بشـری گسـترش فوق‌العـاده‌ای پیـدا کرده، علوم شـیطانی و راهکارهـای وصول به مسائل غیرانسانی و غیراخلاقی نیز به مراتب گسترده‌تر از سـابق شـده است‌به گونه‌ای که به دارنـدگان فسـاد اخلاـق اجازه می‌دهـد از طرق مرموزتر و پیچیـده‌تر و گاه ساده‌تر و آسانتر به مقصود خود برسند. در چنین شرایطی توجه به مسائل اخلاقی و علم اخلاق از هر زمانی ضروری‌تر به نظر می‌رسد و هرگاه نسبت‌به آن کوتاهی شود فاجعه یا فاجعه‌هایی در انتظار است. اندیشمندان دلسوز و عالمان آگاه باید همگی دست‌به دست هم دهند و برای گسـترش اخلاـق در دنیـای امروز کـه اخلاـق به خطر افتـاده تـا آن حـد که بعضـی آن را بکلی انکـار کرده یـا غیر ضـروری دانسته‌اند و بعضی دیگر هر کار و خصلتی که انسان را به خواسته سیاسی‌اش برساند اخلاق شمرده‌اند، تمام تلاش و کوشش خود را به کار گیرنـد. خوشـبختانه ما مسـلمانان منبع عظیمی مثل قرآن مجیـد در دست داریم که مملو است از بحثهای عمیق اخلاقی که در

هیچ منبع دینی دیگری در جهان یافت نمی‌شود. گرچه مباحث اخلاقی قرآن از سوی مفسران بزرگ و عالمان اسلامی بطور پراکنده مورد تفسیر قرار گرفته ولی تا آنجا که ما می‌دانیم کتابی به عنوان «اخلاق در قرآن» به سبک تفسیر موضوعی که این مسائل را به صورت جمعی و با استفاده از روش تفسیر موضوعی مورد توجه قرار دهد، تالیف نیافته با آن که جای آن کاملا خالی است. لذا بر این شدیم که بعد از پایان دروه اول پیام قرآن که پیرامون معارف و عقاید اسلامی به سبک تفسیر موضوعی بحث می کرد، به سراغ بحث اخلاق اسلامی در قرآن مجید به عنوان دوره دوم پیام قرآن برویم. بحمدالله این کار انجام شد و مجموعه این مباحث در دو مجلد تهیه شد که مجلد اول در کلیات مسائل اخلاقی بحث می‌کند و اکنون در دسترس شماست ولی می‌توان از آن به عنوان یک متن جامع درسی نیز استفاده کرد، و جلد دوم پیرامون جزئیات مباحث اخلاقی و مصادیق آن بطور گسترده بحث می کند که بحمدالله قسمت عمده آن آماده برای چاپ است. امیدواریم این گام دیگر در طریق استفاده از قرآن مجید در حل مشکلات زندگی انسانها، مورد قبول خداوند متعال و ذخیره یوم‌المعاد قرار گیرد و اگر کاستیهایی در آن است‌با تذکر صاحبنظران تکمیل گردد. فصل اولبیان مسئله:در اندیشه دینی ما، همواره تعلیم، تهذیب، دانایی و دینداری همزاد و همراه‌اند. هم آن کس که می‌خواهد از خرمن دانش خوشه برچیند، باید جامه‌ای از جنس پارسایی بر تن کند و هم آنکه می‌خواهد کام مشتاقان و مشتریان دانش را به آب علم و اندیشه سیراب سازد، باید دل و جان دانش اندوزان را به طهارت و تابناکی بیاراید تا مبادا در شوره زار، تخم بی حاصل بکارد و رنج بی گنج برد و از کشته خویش هیچ ندروَد.تأکید مکرر قرآن بر دو رسالت بزرگ پیامبران ـ تهذیب و تعلیم ـ الگوی روشنی فرا روی کسانی می‌نهد که گام در راه پیامبران می‌نهند و رسالت آموزش و راهبری را بر دوش می کشند. معلمان جامعه که چنین رسالتی یافته‌اند، باید مؤکد و مکرر بر دو عنصر تعلیم و تربیت عطف توجه نشان دهند که اگر از تهذیب و پرورش غفلت ورزند، هرگز پیامبرانه نخواهند زیست.در نظام آموزشی ما که از رویکرد دینی الگو می گیرد، پرورش جان آدمی که البته به لحاظ رُتبی مقدم بر دانایی و آگاهی انسان است، بر عهده معلمان و مربیانی است که بر خردفزایی و رشد آگاهی انسان کمر همت بسته‌اند؛ برای پیشرفت آموزشی فراگیران، تدابیر کارسازی اندیشیده می‌شود و از کتاب و کلاس و استاد گرفته، تا فضایی فیزیکی و تکنولوژی آموزشی، همه در خدمت رشد علمی و اندیشه‌ای فراگیران قرار می گیرد و سرانجام کارنمای آموزشی که میزان رشد یا افت فراگیر را در تحصیل بنمایاند و نیز تمهیداتی که ضعف‌ها را پوشش دهد، به کار گرفته می‌شوند تا پیشرفت علمی فراگیر (دانش‌آموز و دانشجو) به سامان رسد.هم چنین با نمودارهای آموزشی که منحنی رشد یا افت محصلان را آشکار می‌سازد و نیز نظارتی که بر فرایند یاد دهی استاد و یادگیری شاگردان اعمال می‌شود، توفیق یا عدم توفیق آموزشی استادان نیز نشان داده خواهد شد؛ اما به حقیقت چه ساز و کاری به کار گرفته می‌شود، تا رشد تربیتی و پرورشی فراگیر که باید همزاد و همپای رشد آموزشی او سیر تکاملی داشته باشد، مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد و چه تدابیری اتخاذ می گردد تا عملکرد استادان و عنایت آنان به تربیت شاگردان، مورد شناسایی و نقد واقع شود و مشخص گردد که آیا آنان اساساً به این رسالت سنگین و پردشوار، توجه مبارك و مؤثری دارند یا خیر؟حال برای روشن موضوع که همان تاثیراخلاق بردانشجویان میباشدبامطرح کردن سئوالاتی به روشن کردن قضیه می پردازیم.۱-آیاکسب فضایل اخلاقی یکی ازراه های هدایت اجتماعی است و می تواند بهداشت روانی رابه دنبال داشته باشد؟۲-آیاحسن خلق سلامت جسم وروان راتامین میکند؟۳-آیاآثارکسب فضایل اخلاقی می تواندبرعملکردرفتاری دانشجویان موثرباشد؟۴-آیادانشجویان می توانندباتکیه برآثارکسب فضایل اخلاقی زندگی فردی واجتماعی خودرابناکنند؟اهمیت موضوع:دردورانی که همه برای کسب مراتب علمی مسابقه ای نانوشته رادردست تهیه دارند،کسب علم به تنهایی نمی تواندضامن سعادت فردی واجتماعی افرادباشد.درتاریخ می بینیم که همیشه این دانش افرادبوده است که دراختیارجباران وستم گران قرارگرفته تاسیطره ظلم وستم راگسترش دهند.درتوصیه دینی ماهمیشه کسب علم وفضایل اخلاقی درکنارهم بوده است واین براهمیت موضوع میافزاید.دانشجویان که آینده سازان فردای زندگی اجتماعی خودوپایه گذارپیشرفت کشورمیباشنداگرمزین به فضایل اخلاقی

نباشندهر گزبه سرمنزل مقصودنخواهندرسید.فرضیات تحقیق۱- کسب فضایل اخلاقی وآثارآن برسلامت روانی واجتماعی دانشجویان تاثیردارد.۲- آثارکسب فضایل اخلاقی بربهبودعملکرددانشجویان موثراست.۳- کسب فضایل اخلاقی برایجادشخصیت ممتازدردانشجویان موثراست.۴- آثارکسب فضایل اخلاقی برزندگی اجتماعی وفردی دانشجویان بهبودمی بخشد.اهداف تحقیقالف:هدف کلیبررسی تاثیرکسب فضایل اخلاقی بردانشجویان ونقش آن بربهداشت روانی وعملکرد رفتاری آنانب: اهداف جزئی:۱-کسب فضایل اخلاقی وآثارآن باعث آرامش روانی وبهبودعملکررفتاری دانشجویان میشود.۲-سلامت روانی دانشجویان باکسب فضایل اخلاقی بهبودمی یابد.۳-تاثیرکسب فضایل اخلاقی وسلامت روانی آن بردانشجویان باعث ایجادشخصیت ممتازدرآنان می گردد .۴-دانشجویان باتوسل به آثارکسب فضایل اخلاقی می توانندزندگی اجتماعی وفردی خودرابسازند.واژگان کلیدی:۱-کسب فضایل اخلاقی۲-بهداشت روان۳-اخلاقتعریف متغیرهاتعاریف نظری-بهداشت روانی:وضعیت کسی که کارکرداودرسطح قابل قبولی ازسازگاری وانطباق رفتاری است واحساس رضایت وبهبود روانی وتطابق اجتماعی کافی باموازین مورد قبول جامعه قراردارد.-کسب فضایل اخلاقی:به عنوان امری مرتبط بارسیدن ویاامکان رسیدن به ارزشهای مهم اخلاقی که فراهم آمدن این ارزشهابه ارضای نیازهای اساسی فردوابسته است.دراین بحث نگرش مثبت یا منفی فردازاخلاق می باشد که متاثرازعوامل متعددی است.فصل دومادبیات تحقیق: اهمیت‌بحثهای اخلاقی اشاره این بحث از مهمترین مباحث قرآنی است، و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می‌یابد همان‌گونه که گفته‌اند: اقوام روزگار به اخلاق زنده‌اند قومی که گشت فاقد اخلاق مردنی است! اصولا زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران می‌کند، و به آتش می‌کشد برای رسیدن به منافع نامشروع مادی جنگ به پا می‌کند، و برای فروش جنگ افزارهای ویرانگر تخم تفرقه و نفاق می‌پاشد، و بی‌گناهان را به خاک و خون می‌کشد! آری! او ممکن است‌به ظاهر متمدن باشد ولی در این حال حیوان خوش علفی است، که نه حلال را می‌شناسد و نه حرام را! نه فرقی میان ظلم و عدالت قائل است و نه تفاوتی در میان ظالم و مظلوم! با این اشاره به سراغ قرآن می‌رویم و این حقیقت را از زبان قرآن می‌شنویم در آیات زیر دقت کنید: ۱ - هو الذی بعث فی‌الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم ویعلمهم الکتاب والحکمهٔ و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره جمعه، آیه۲) ۲ - لقد من الله علی المؤمنین اذ بعث فیهم رسولاـ من انفسهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمهٔ و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره آل عمران، ۱۶۴) ۳ - کما ارسلنا فیکم رسولاـ منکم یتلوا علیکم آیاتنا و یزکیکم و یعلمکم الکتاب و الحکمهٔ و یعلمکم ما لم تکونوا تعلمون (سوره بقره، آیه۱۵۱) ۴ - ربنا و ابعث فیهم رسولاـ منهم یتلوا علیهم آیاتک و یعلمهم الکتاب و الحکمهٔ و یزکیهم انک انت العزیز الحکیم (سوره بقره، آیه۱۲۹) ۵ - قد افلح من زکیها و قد خاب من دسیها (سوره شمس، آیات۹ و ۱۰) ۶ - قد افلح من تزکی و ذکر اسم رب-ه فصلی (سوره اعلی، آیات ۱۴ و ۱۵) ۷ - و لقد آتینا لقمان الحکمهٔ ان اشکر لله (سوره لقمان، آیه۱۲) ترجمه: ۱ - او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می‌خواند و آنها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب و حکمت می‌آموزد هرچند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند! ۲ - خداوند بر مؤمنان منت نهاد (و نعمت‌بزرگی بخشید) هنگامی که در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند، و آنان را پاک کند و کتاب و حکمت‌به آنها بیاموزد، هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند. ۳ - همان‌گونه (که با تغییر قبله نعمت‌خود را بر شما ارزانی داشتیم) رسولی از خودتان در میانتان فرستادیم، تا آیات ما را بر شما بخواند، و شما را پاک کند و کتاب و حکمت‌بیاموزد، و آنچه را نمی‌دانستید، به شما یاد دهد. ۴ - پروردگارا! در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیز! تا آیات تو را بر آنان بخواند، و آنها را کتاب و حکمت‌بیاموزد و پاکیزه کند، زیرا تو توانا و حکیمی (و بر این کار قادری)! ۵ - هرکس نفس خود را پاک و تزکیه کرد، رستگار شد - و آن کس که نفس خویش را با

معصیت و گناه آلوده ساخت، نومید و محروم گشت! ۶ - به یقین کسی که پاکی جست (و خود را تزکیه کرد) رستگار شد - و (آن کس) نام پروردگارش را یاد کرد، سپس نماز خواند! ۷ - ما به لقمان حکمت (ایمان و اخلاق) آموختیم (و به او گفتیم) شکر خدا را به جا آور! چهار آیه‌نخستین در واقع یک حقیقت را دنبال می‌کند، و آن این‌که یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبراسلام صلی الله علیه و آله تزکیه نفوس و تربیت انسانها و پرورش اخلاق حسنه بوده است حتی می‌توان گفت تلاوت آیات الهی و تعلیم کتاب و حکمت که در نخستین آیه آمده، مقدمه‌ای است‌برای مساله تزکیه نفوس و تربیت انسانها همان چیزی که هدف اصلی علم اخلاق را تشکیل می‌دهد. شاید به همین دلیل «تزکیه» در این آیه بر «تعلیم» پیشی گرفته است، چرا که هدف اصلی و نهائی «تزکیه» است هرچند در عمل «تعلیم» مقدم بر آن می‌باشد. و اگر در سه آیه‌دیگر (آیه دوم و سوم و چهارم از آیات مورد بحث) «تعلیم» بر «تزکیه اخلاق» پیشی گرفته، ناظر به ترتیب طبیعی و خارجی آن است، که معمولا ـ «تعلیم» مقدمه‌ای ست‌برای «تربیت و تزکیه» بنابراین، آیه‌اول و آیات سه گانه اخیر هر کدام به یکی از ابعاد این مساله می‌نگرد. (دقت کنید) این احتمال در تفسیر آیات چهارگانه فوق نیز دور نیست که منظور از این تقدیم و تاخیر این است که این دو (تعلیم و تربیت) در یکدیگر تاثیر متقابل دارند یعنی، همان‌گونه که آموزشهای صحیح سبب بالا ـ بردن سطح اخلاق و تزکیه نفوس می‌شود، وجود فضائل اخلاقی در انسان نیز سبب بالابردن سطح علم و دانش اوست چرا که انسان وقتی می‌تواند به حقیقت علم برسد که از «لجاجت» و «کبر» و «خودپرستی» و «تعصب کورکورانه» که سد راه پیشرفتهای علمی است‌خالی باشد، در غیر این صورت این گونه مفاسد اخلاقی حجابی بر چشم و دل او می‌افکند که نتواند چهره حق را آن چنان که هست مشاهده کند و طبعا از قبول آن وا می‌ماند. این نکات نیز در آیات چهارگانه فوق قابل دقت است: اولین آیه، قیام پیغمبری که معلم اخلاق است‌به عنوان یکی از نشانه‌های خداوند ذکر شده، و نقطه مقابل «تعلیم و تربیت» را «ضلال مبین» و گمراهی آشکار شمرده است (و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین) و این نهایت اهتمام قرآن را به اخلاق نشان می‌دهد. در دومین آیه، بعثت پیامبری که مربی اخلاقی و معلم کتاب و حکمت است‌به عنوان منتی بزرگ و نعمتی عظیم از ناحیه خداوند شمرده است این نیز دلیل دیگری بر اهمیت اخلاق است. در سومین آیه که بعد از آیات تغییر قبله (از بیت المقدس به کعبه) آمده و این تحول را یک نعمت‌بزرگ الهی می‌شمرد، می‌فرماید: این نعمت همانند اصل نعمت قیام پیامبراسلام صلی الله علیه و آله است که با هدف تعلیم و تربیت و تهذیب نفوس و آموزش اموری که وصول انسان به آن از طرق عادی امکان پذیر نبود انجام گرفته است. (۱) نکته دیگری که در چهارمین آیه قابل دقت است، این است که در این جا با تقاضای ابراهیم و دعای او در پیشگاه خدا روبه‌رو می‌شویم او بعد از بنای کعبه و فراغت از این امر مهم الهی، دعاهایی می‌کند که یکی از مهمترین آنها تقاضای به وجود آمدن امت مسلمانی از «ذریه» اوست، و بعثت پیامبری که کار او تعلیم کتاب و حکمت و تربیت و تزکیه نفوس باشد. این نکته نیز در پنجمین آیه جلب توجه می‌کند که قرآن پس از ذکر طولانی‌ترین سوگندها که مجموعه‌ای از یازده سوگند مهم به خالق و مخلوق و زمین و آسمان و ماه و خورشید و نفوس انسانی است، می‌گوید: «آن کس که نفس خویش را تزکیه کند رستگار شده، و آن کس که آن را آلوده سازد مایوس و نا امید گشته است! (قد افلح من زکاها وقد خاب من دساها)». این تاکیدهای پی در پی و بی‌نظیر دلیل روشنی است‌بر اهمیتی که قرآن مجید برای پرورش اخلاق و تزکیه نفوس قائل است، و گویی همه ارزشها را در این ارزش بزرگ خلاصه می‌کند، و فلاح و رستگاری و نجات را در آن می‌شمرد. همین معنی با مختصر تفاوتی در آیه‌ششم آمده و جالب این که «تزکیه اخلاق» در آن مقدم بر نماز و یاد خدا ذکر شده که اگر تزکیه نفس و پاکی دل و صفای روح در پرتو فضائل اخلاقی نباشد، نه ذکر خدا به‌جا می‌رسد و نه نماز روحانیتی به بار می‌آورد. و بالاخره در آخرین آیه، از معلم بزرگ اخلاق یعنی لقمان سخن می‌گوید و از علم اخلاق به «حکمت» تعبیر می‌کند و می‌گوید: «ما (موهبت‌بزرگ) حکمت را به لقمان دادیم، سپس به او دستور دادیم که شکر خدا را در برابر این نعمت‌بزرگ به جا آورد!(ولقد آتینا لقمان الحکمهٔ ان اشکرلله)». با توجه به این که ویژگی «لقمان حکیم» آن چنان که از آیات سوره لقمان استفاده می‌شود تربیت نفوس و پرورش

اخلاق بوده استبخوبی روشن می‌شود که منظور از «حکمت» در این جا همان «حکمت عملی» و آموزشهایی است که منتهی به آن می‌شود یعنی «تعلیم» برای «تربیت»! بایـد توجه داشت که حکمت همان‌گونه که بارها گفته‌ایم در اصل به معنی «لجام» اسب و مانند آن است سپس به هر «امر بازدارنـده» اطلاق شـده است، و از آنجا که علوم و دانشـها و همچنین فضائل اخلاقی انسان را از بـدیها و کژیهـا بـاز می‌دارد، ایـن واژه بر آن اطلاـق شـده اسـت. اهمیـت اخلاـق در روایـات اسـلامی این مسـاله در احـادیثی که از شـخص پیامبراکرم صـلی الله علیه و آله و همچنین از سایر پیشوایان معصوم علیهم السـلام رسیده استبا اهمیت فوق‌العاده‌ای تعقیب شده، که به عنوان نمونه چنـد حـدیث پرمعنای زیر را از نظر می‌گذرانیم: ۱- در حـدیث معروفی از پیامبراکرم صـلی الله علیه و آله می‌خوانیم: «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوث شده‌ام.» (۲) و در تعبیر دیگری: «انما بعثت لاتمم حسن الاخلاق» آمده است. (۳) و در تعبیر دیگری: « بعثتبمکارم الاخلاق ومحاسنها» آمده است. (۴) تعبیر به «انما» که به اصطلاح برای حصر است نشان می‌دهد که تمام اهداف بعثت پیامبر صلی الله علیه و آله در همین امر یعنی تکامل اخلاقی انسانها خلاصه می‌شود. ۲- در حـدیث دیگری از امیرمؤمنان علی علیه السـلام می‌خوانیم که فرمود: «لو کنا لانرجو جنهْ ولانخشـی نارا ولاثوابا ولاعقابا لکان ینبغی لنـا ان نطـالب بمکـارم الاخلاـق فانها مما تـدل علی سبیل النجاح اگر ما امیـد و ایمانی به بهشت و ترس و وحشتی از دوزخ، و انتظـار ثواب و عقـابی نمی‌داشـتیم، شایسـته بود به سـراغ فضائـل اخلاـقی برویم، چرا که آنهـا راهنمـای نجـات و پیروزی و موفقیت هستند.» (۵) این حـدیثبخوبی نشان می‌دهـد که فضائل اخلاقی نه تنها سـبب نجات در قیامت استبلکه زنـدگی دنیا نیز بـدون آن سامان نمی‌یابد! (در این باره در آینده به خواستخدا بحثهای مشـروحتری خواهیم داشت) ۳- در حدیث دیگری از رسول‌خدا صلی الله علیه و آله آمـده است که فرمود: «جعل الله سـبحانه مکارم الاخلاق صـلهْ بینه وبین عباده فحسب احدکم ان یتمسک بخلق متصـل بـالله خداونـد سـبحان فضائـل اخلاـقی را وسـیله ارتبـاط میـان خودش و بنـدگانش قرار داده، همین بس که هر یک از شـما دستبه اخلاـقی بزنـد که او را به خـدا مربوط سازد.» (۶) به‌تعبیر دیگر، خداونـد بزرگترین معلم اخلاـق و مربی نفوس انسـانی و منبع تمـام فضائـل است، و قرب و نزدیکی به خـدا جز از طریق تخلق به اخلاـق الهی مکـان پـذیر نیست! بنابراین، هر فضـیلت اخلاقی رابطه‌ای میـان انسـان و خـدا ایجاد می‌کنـد و او را گام به گام به ذات مقدسـش نزدیکتر می‌سازد. زنـدگی پیشوایان دینی نیز سرتاسـر بیانگر همین مساله است که آنها در همه جا به فضائل اخلاقی دعوت می‌کردند، و خود الگوی زنده و اسوه حسـنه‌ای در این راه بودند و به واستخـدا در مباحث آینده در هر بحثی به نمونه‌های اخلاقی آنها آشنا خواهیم شد و همین بس که قرآن مجید به هنگام بیان مقام والاـی پیامبراسـلام صـلی الله علیه و آله می‌فرمایـد: «وانـک لعلی خلـق عظیم تـو اخلاـق عظیم و برجسـته‌ای داری!» (۷) نکته‌هـا: ۱- تعریف علم اخلاـق در این جـا لاـزم است قبل از هر چیز به سـراغ تعریف اخلاق برویم «اخلاق» جمع «خلق» (بر وزن قفل) و «خلق». (بر وزن افق) می‌باشـد، به گفته «راغب» در کتـاب «مفردات»، این دو واژه در اصـل به یک ریشه باز می‌گردد، خلق به معنی هیئت و شکـل و صورتی است که انسـان بـا چشم می‌بینـد و خلق به معنی قوا و سـجایا و صـفات درونی است که با چشم دل دیـده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت: «اخلاق مجموعه صـفات روحی و باطنی انسان است» و به گفته بعضـی از دانشمندان، گاه به بعضی از اعمال و رفتـاری که از خلقیـات درونی انسان ناشـی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود (اولی اخلاق صـفاتی است و دومی اخلاق رفتاری). «اخلـاق» را از طریق آثـارش نیز می‌توان تعریف کرد، و آن این‌که «گـاه فعلی که از انسان سـر می‌زنـد، شـکل مستمری نـدارد ولی هنگامی که کاری بطور مستمر از کسی سر می‌زند (مانند امساک در بذل و بخشش و کمک به دیگران) دلیل به این است که یک ریشه درونی و بـاطنی در اعمـاق جـان و روح او دارد، آن ریشه را خلـق و اخلاـق می‌نامنـد. اینجاسـت که «ابن مسـکویه» در کتـاب «تهـذیب الاخلاق وتطهیر الاعراق»، می‌گویـد: «خلق همان حالت نفسانی است که انسان را به انجام کارهایی دعوت می‌کنـد بی آن که نیاز به تفکر و اندیشه داشـته باشد.» (۸) همین معنی را مرحوم فیض کاشـانی در کتاب «حقایق» آورده است، آنجا که می‌گویـد: «بدان که خوی عبارت است از هیئتی اسـتوار با نفس که افعال به آسانی و بدون نیاز به فکر و اندیشه از آن صادر می‌شود.» (۹) و به

همین دلیل اخلاق را به دو بخش تقسیم می کنند: «ملکاتی که سرچشمه پدیدآمدن کارهای نیکو است و اخلاق خوب و ملکات فضیله نامیده می‌شود، و آنها که منشا اعمال بد است و به آن اخلاق بد و ملکات رذیله می گویند. و نیز از همین جا می‌توان علم اخلاق را چنین تعریف کرد: «اخلاق علمی است که از ملکات و صفات خوب و بد و ریشه‌ها و آثار آن سخن می گوید» و به تعبیر دیگر، «سرچشمه‌های اکتساب این صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد». البته همانطور که گفته شد، گاه به آثار عملی و افعال ناشی از این صفات نیز واژه «اخلاق» اطلاق می‌شود مثلا، اگر کسی پیوسته آثار خشم و عصبانیت نشان می‌دهد به او می گویند: این اخلاق بدی است، و بعکس هنگامی که بذل و بخشش می کند می گویند: این اخلاق خوبی است که فلان کس دارد در واقع این دو، علت و معلول یکدیگرند که نام یکی بر دیگری اطلاق می‌شود. بعضی از غربیها نیز علم اخلاق را چنان تعریف کرده‌اند که از نظر نتیجه با تعریفهایی که ما می کنیم یکسان است، از جمله در کتاب «فلسفه اخلاق» از یکی از فلاسفه غرب به نام «ژکس» می‌خوانیم که می گوید: «علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی به آن گونه که باید باشد.» (۱۰) در حالی که بعضی دیگر که بینشهای متفاوتی دارند (مانند فولکیه) در تعریف علم اخلاق می گوید: «مجموع قوانین رفتار که انسان به واسطه مراعات آن می‌تواند به هدفش برسد، علم اخلاق است.» (۱۱) این سخن کسانی است که برای ارزشهای والای انسانی اهمیت‌خاصی قائل نیستند بلکه از نظر آنان رسیدن به هدف (هر چه باشد) مطرح است و اخلاق از نظر آنها چیزی جز اسباب وصول به هدف نیست! ۲- رابطه اخلاق و فلسفه فلسفه در یک مفهوم کلی به معنی آگاهی بر تمام جهان هستی است‌به مقدار توان انسانی و به همین دلیل، تمام علوم می‌تواند در این مفهوم کلی و جامع داخل باشد و روی همین جهت، در اعصار گذشته که علوم محدود و معدود بود، علم فلسفه از همه آنها بحث می کرد، و فیلسوف کسی بود که در رشته‌های مختلف علمی آگاهی داشت. در آن روزها فلسفه را به دو شاخه تقسیم می کردند: الف - اموری که از قدرت و اختیار انسان بیرون است که شامل تمام جهان هستی بجز افعال انسان، می‌شود. ب - اموری که در اختیار انسان و تحت قدرت او قرار دارد یعنی، افعال انسان. بخش اول را حکمت نظری می‌نامیدند،و آن را به سه شاخه تقسیم می کردند. ۱- فلسفه اولی یا حکمت الهی که درباره احکام کلی وجود و موجود و مبدا و معاد صحبت می کرد. ۲- طبیعیات که آن هم رشته‌های فراوانی داشت. ۳- ریاضیات که آن هم شاخه‌های متعددی را در بر می گرفت. اما قسمتی که مربوط به افعال انسان است، آن را حکمت عملی می‌دانستند و آن نیز به سه شاخه تقسیم می‌شد. ۱- اخلاق و افعالی که مایه سعادت یا بدبختی انسان می‌شود و همچنین ریشه‌های آن در درون نفس آدمی. ۲- تدبیر منزل است که مربوط است‌به اداره امور خانوادگی و آنچه تحت این عنوان می گنجد. ۳- سیاست و تدبیر مدن که درباره روشهای اداره جوامع بشری سخن می گوید. و به این ترتیب آنها به اخلاق شکل فردی داده، آن را در برابر «تدبیر منزل» و «سیاست مدن» قرار می‌دادند. بنابراین «علم اخلاق» شاخه‌ای از «فلسفه عملی» یا «حکمت عملی» است. ولی امروز که علوم شاخه‌های بسیار فراوانی پیدا کرده و به همین دلیل از هم جدا شده است، فلسفه و حکمت غالبا به همان معنی حکمت نظری و آن هم شاخه اول آن، یعنی امور کلی مربوط به جهان هستی، و همچنین مبدا و معاد اطلاق می‌شود. (دقت کنید) در این که حکمت نظری با ارزشتر است‌یا حکمت عملی، در میان فلاسفه گفتگو است، گروهی اولی را با ارزشتر می‌دانستند و گروهی دومی را، و اگر ما از زاویه‌های مختلف نگاه کنیم حرف هر دو گروه صحیح است که فعلا جای بحث آن نیست. درباره رابطه «فلسفه» و «اخلاق» باز هم به مناسبتهای دیگر به خواست‌خدا سخن خواهیم گفت. ۳- رابطه اخلاق و عرفان اما در مورد رابطه «اخلاق» و «عرفان» و اخلاق و «سیر و سلوک الی الله» نیز می‌توان گفت: «عرفان» بیشتر به معارف الهی می‌نگرد، آن هم نه از طریق علم و استدلال، بلکه از طریق شهود باطنی و درونی، یعنی قلب انسان آنچنان نورانی و صاف گردد و دیده حقیقت‌بین او گشوده شود و حجابها بر طرف گردد که با چشم دل ذات پاک خدا و اسماء و صفات او را ببیند و به او عشق ورزد. بدیهی است علم اخلاق چون می‌تواند به برطرف شدن رذائل اخلاقی که حجابهایی است در برابر چشم دل، کمک کند یکی از پایه‌های عرفان الهی و مقدمات آن خواهد بود. و اما

«سیر و سلوک الی الله» که هدف نهایی آن، رسیدن به «معرفهٔ الله» و قرب جوار او است، آن هم در حقیقت مجموعه‌ای از «عرفان» و «اخلاق» است. سیر و سلوک درونی، نوعی عرفان است که انسان را روز به روز به ذات پاک او نزدیکتر می کند، حجابها را کنار می‌زند، و راه را برای وصول به حق هموار می‌سازد و سیر و سلوک برونی همان اخلاق است، منتها اخلاقی که هدفش را تهذیب نفوس تشکیل می‌دهد نه فقط بهتر زیستن از نظر مادی. ۴- رابطه «علم» و «اخلاق» در آیات مورد بحث دیدیم که قرآن مجید کرارا تعلیم کتاب و حکمت را در کنار تزکیه و پاکسازی اخلاقی قرار می‌دهد گاه «تزکیه» را بر «تعلیم» مقدم می‌دارد، و گاه «تعلیم» و بر «تزکیه» و این نشان می‌دهد که میان این دو رابطه عمیقی است. یعنی هنگامی که انسان از خوبی و بدی اعمال و صفات اخلاقی آگاه گردد و آثار و پیامدهای هر یک از صفات «فضیلت» و «رذیلت» را بداند، بی‌شک در تربیت و پرورش او مؤثر است بطوری که می توان گفت‌بسیاری از زشتیهای عمل و اخلاق، از ناآگاهیها سرچشمه می گیرد. به همین دلیل، اگر علم و آگاهی جای جهل و نادانی را بگیرد، و به تعبیر دیگر، سطح فرهنگ بالاـ برود، بسیاری از زشتیها جای خود را به زیبائیها، و بسیاری از مفاسد اخلاقی جای خود را به محاسن اخلاقی می‌دهد ولی باید توجه داشت این مساله کلیت ندارد. و متاسفانه گاه در این مساله مبالغه شده، گروهی راه افراط را پیش گرفته، و گروهی راه تفریط را. گروهی به پیروی از گفتار معروف سقراط، فیلسوف یونانی، که معتقد بود علم و کمت‌سرچشمه اخلاق حمیده است، و رذائل اخلاقی معلول جهل و نادانی است، عقیده دارند که تنها راه برای مبارزه با رذائل اخلاق و پیدایش فضائل اخلاقی گسترش علم و دانش و بالاـ بردن سطح افکار جامعه است، و به این ترتیب «فضیلت» مساوی با «معرفت» می‌شود. آنها می گویند هیچ کس آگاهانه به دنبال بدی و شر نمی‌رود، و اگر خوبی را تشخیص دهد آن را رها نمی‌سازد، پس وظیفه ما آن است که هم برای خود و هم دیگران کسب آگاهی کنیم، و نتایج‌خیر و شر، و بد و نیکو را بدانیم، تا جوانه‌های فضائل اخلاقی بر شاخسار وجود ما ظاهر شود! در مقابل شاید کسانی هستند که مایلند رابطه این دو را بکلی نفی کنند، و بگویند که دانش و هوشیاری در افراد آلوده، سبب می‌شود که جنایات را هوشیارانه‌تر انجام دهند، و طبق مثل معروف: «دزدانی که با چراغ می‌آیند، کالاهای گزیده‌تر می‌برند!» ولی انصاف این است که رابطه علم و اخلاق را نه می‌توان بکلی انکار کرد و نه می‌توان بطور کامل، اخلاق را معلول علم دانست. شاهد این سخن تجارب زنده‌ای است که از جامعه کسب کرده‌ایم افراد آلوده‌ای بودند که وقتی آنها را به حسن و قبح اعمالشان آگاه کرده‌ایم، و به نتایج‌سوء اعمال و افعال بد آشنا شده‌اند، دست از کار خود برداشته، و گرایش به خوبیها پیدا کرده‌اند، حتی در خودمان نیز این تجربه را داشته‌ایم. در مقابل افرادی را می‌شناسیم که آگاهی کافی به نیک و بد اعمال و نتایج و آثار آن دارند ولی همچنان به بدی ادامه می‌دهند، و اخلاق سوء بر وجود آنها حاکم است. اینها همه به خاطر آن است که انسان موجودی است دو بعدی، یک بعد وجود او را علم و ادراک و آگاهی تشکیل می‌دهد، و یک بعد وجود او را امیال و غرائز و شهوات به همین دلیل، گاه با میل و اختیار خود بعد اول را ترجیح می‌دهد و گاه دوم را. از اینجا روشن می‌شود، آنها که یکی از دو قول بالاـ را پذیرفته‌اند انسان را یک بعدی فرض کرده، و توجه به بعد دیگر وجود انسان نداشته‌اند. از آیات دیگر قرآن نیز بخوبی می‌توان آنچه را که گفتیم استفاده کرد. قرآن مجید در چندین آیه به رابطه‌ای میان جهل و اعمال سوء اشاره کرده است مثلا، می‌فرماید: «انه من عمل منکم سوء بجهالهٔ ثم تاب من بعده واصلح فانه غفور رحیم هر کس از شما کار بدی از روی نادانی انجام دهد، سپس توبه و اصلاح و جبران نماید، خداوند آمرزنده و مهربان است.» (سوره انعام، آیه۵۴) شبیه همین معنی در سوره نساء، آیه۱۷ و سوره نحل، آیه۱۱۹ نیز آمده است. بدیهی است منظور در اینجا جهل مطلق نیست که با توبه سازگار نباشد بلکه مرتبه‌ای از مراتب جهل است که اگر بر طرف گردد انسان به راه حق روی می‌آورد. در جلد اول از دوره اول پیام قرآن در آنجا که بحث درباره معرفت و شناخت آمده، آیات بسیاری نقل کرده‌ایم که از آنها استفاده می‌شد، جهل سرچشمه کفر است، جهل سرچشمه اشاعه فساد، تعصب و لجاجت، بهانه جویی، تقلید کورکورانه، اختلاف و پراکندگی، سوءظن و بدبینی، جسارت و بی‌ادبی و در یک جمله جهل مایه دگرگون شدن بسیاری از ارزشها است! (۱۲) از سوی دیگر، در بعضی از آیات صریحا می گوید:

«کسانی هستند که با علم و آگاهی، راه غلط را می‌پیمایند مثلا، درباره آل فرعون می‌فرماید: «وجحدوا بها واستیقنتها انفسهم ظلما وعلوا آنها آیات ما را از روی ظلم و سرکشی انکار کردند در حالی که در دل به آن یقین داشتند.» (سوره نمل، آیه۱۴) و درباره گروهی از اهل کتاب می‌فرماید: «ویقولون علی الله الکذب وهم یعلمون آنها بر خدا دروغ می‌بندند در حالی که می‌دانند.» (سوره آل عمران، آیه۷۵). شبیه همین معنی در چند آیه‌بعد از آن نیز آمده است (سوره آل عمران، آیه۷۸). علم و آگاهی در این آیه ممکن است اشاره به آگاهی بر موضوع دروغ باشد، ولی باز هم شاهد مدعای ما است، چرا که حکم عقل و شرع درباره دروغ و زشتی آن، چیزی نیست که بر کسی مکتوم باشد. تجربیات روزمره نیز این واقعیت را نشان می‌دهد که آگاهی بر زیانهای اخلاق رذیله در بسیاری از موارد می‌تواند باز دارنده باشد، و در عین حال موارد زیادی هم دیده می‌شود که افراد آگاه، دست‌به اعمال سوء زده، و اخلاق رذیله را برای خود ترجیح می‌دهند. و به این ترتیب، مکتب واسطه در اینجا با واقعیتها منطبق‌تر است. (دقت کنید) ۵- آیا اخلاق قابل تغییر است؟ سرنوشت علم اخلاق و تمام بحثهای اخلاقی و تربیتی به این مساله بستگی دارد، زیرا اگر اخلاق قابل تغییر نباشد نه تنها علم اخلاق بیهوده خواهد بود، بلکه تمام برنامه‌های تربیتی انبیا و کتابهای آسمانی لغو خواهد شد تعزیرات و تمام مجازاتهای بازدارنده نیز بی‌معنی خواهد بود. بنابراین، وجود آنهمه برنامه‌های اخلاقی و تربیتی در تعالیم انبیاء و کتب آسمانی و نیز وجود برنامه‌های تربیتی در تمام جهان بشریت، و همچنین مجازاتهای بازدارنده در همه مکاتب جزائی، بهترین دلیل بر این است که قابلیت تغییر اخلاق، و روشهای اخلاقی، نه تنها از سوی تمام پیامبران که از سوی همه عقلای جهان پذیرفته شده است. اما با این همه، عجیب است که فلاسفه و علمای اخلاق بحثهای فراوانی درباره این که «آیا اخلاق قابل تغییر است‌یا نه؟» مطرح کرده‌اند! بعضی می‌گویند: اخلاق قابل تغییر نیست! و آنها که بدگوهرند و طینتی ناپاک دارند عوض نمی‌شوند، و به فرض که تغییر یابند، سطحی و ناپایدار است و بزودی به حال اول باز می‌گردند! آنها برای خود دلائلی دارند از جمله این که ساختمان جسم و جان رابطه نزدیکی با اخلاق دارد، و در واقع اخلاق هر کس تابع چگونگی آفرینش روح و جسم اوست، و چون روح و جسم آدمی عوض نمی‌شود، اخلاق او نیز قابل تغییر نیست. جمعی از شعرا که پیرو این طرز تفکر بوده‌اند نیز در اشعار خود بطور گسترده به این مطلب اشاره کرده‌اند (هر چند ممکن است اشعار آنها را بر نوعی مبالغه در این امر حمل کرد). نمونه‌ای از اشعار شعرای معروف را در این زمینه در ذیل می‌خوانید: پرتو نیکان نگیرد هر که بنیادش بد است تربیت نااهل را چون گردکان بر گنبد است شمشیر نیک زآهن بد چون کند کسی؟ ناکس به تربیت نشود ای حکیم کس! باران که در لطافت طبعش خلاف نیست در باغ لاله روید و در شوره‌زار خس! برسیه دل چه سود خواندن وعظ نرود میخ آهنین در سنگ آهنی را که موریانه بخورد نتوان برد از آن به صیقل زنگ! چون بود اصل گوهری قابل تربیت را در او اثر باشد هیچ صیقل نکو نداند کرد آهنی را که بدگهر باشد سگ به دریای هفتگانه مشوی که چو تر شد پلیدتر باشد! خر عیسی گرش به مکه برند چون بیاید هنوز خر باشد! دلیل دیگری که برای این امر ذکر کرده‌اند این است که دگرگون شدن اخلاق به واسطه عوامل خارجی، از قبیل تادیب و نصیحت و اندرز است، و هنگامی که این عوامل زایل گردد، انسان به اخلاق اصلی خود باز خواهد گشت، درست مانند سردی آب که به وسیله عوامل حرارت‌زا از بین می‌رود و هنگامی که آن عوامل از بین برود، حرارت را پس داده، به حال اول باز می‌گردد! این طرز فکر و این‌گونه استدلالات همه مایه تاسف و سبب انحطاط جوامع بشری است! طرفداران «قابلیت تغییر» در امور اخلاقی، از دو دلیل فوق چنین پاسخ می‌گویند: ۱- ارتباط اخلاق با ساختمان روح و جسم انسان قابل انکار نیست، ولی این ارتباط به اصطلاح در حد «مقتضی» است نه «علت تامه»، یعنی می‌تواند زمینه‌ساز باشد نه این که الزاما و اجبارا تاثیر قطعی بگذارد، همان‌گونه که بسیاری از افرادی که از پدران و مادران مبتلا به پاره‌ای از بیماریها متولد می‌شوند زمینه آلودگی به آن بیماریها را دارند، ولی با این حال می‌توان با پیشگیریهای مخصوص جلو تاثیر عامل وراثت را گرفت. افراد ضعیف البنیه از نظر جسمانی با استفاده از بهداشت و ورزش، افراد نیرومندی می‌شوند و بعکس، افراد قوی البنیه بر اثر ترک این دو، ضعیف و ناتوان خواهند شد. افزون‌براین، روح و جسم انسان نیز قابل‌تغییر

است تـاچه رسـدبه‌اخلاق زاییـده‌از‌آن! می‌دانیم تمام «حیوانات اهلی امروز» یک روز در زمره حیوانات وحشـی بودنـد، انسان آنها را گرفت و رام کرد، و به صورت حیوانات اهلی در آورد بسیاری از گیاهان و درختان میوه نیز چنین بوده‌انـد. جایی که با تربیت‌توان خلق و خوی یـک حیوان و ویژگیهـای یـک گیـاه یـا درخت را تغییر داد چگونه نمی‌توان اخلاـق انسـان را به فرض که اخلاق ذاتی باشـد تغییر داد؟ هم اکنون نیز بسـیاری از حیوانات را برای کارهایی که بر خلاف طبیعت آنها است تربیت می‌کنند و آنها این کارها را بخوبی انجام می‌دهنـد. ۲- از آنچه در بالا گفته شـد پاسـخ اسـتدلال دیگر آنان نیز روشن می‌شود زیرا گاه عوامل بیرونی آنقـدر تـاثیر قوی دارد که ویژگیهـای ذاتی را بکلی دگرگون می‌سازد، و حتـی ویژگیهـای جدیـد به وراثت‌به نسـلهای آینـده نیز می‌رسـد همان‌گونه که در حیوانات اهلی مثال زده شـد. تاریـخ، انسانهای بسـیاری را نشان می‌دهد که بر اثر تربیت‌بکلی خلق و خوی خود را تغییر دادنـد، و به اصـطلاح یکصـد و هشـتاد درجه چرخش کردنـد، افرادی که یـک روز مثلاـ در صف دزدان قهار جای داشـتند به زاهـدان و عابدان مشـهوری مبدل گشـتند. توجه به طرز به وجود آمدن یک ملکه اخلاقی به ما این قدرت را می‌دهد که راه از میان بردن آن را نیز پیـدا کنیم مسـاله چنین است که هر عمـل خـوب یـا بـد اثر موافق خود را در روح انسـان بـاقی می‌گـذارد، و روح را تـدریجا به سـوی خود جلب می‌کنـد، تکرار این عمـل آن اثر را بیشـتر و قویـتر می‌سازد، و کم کم کیفیـتی به نـام «عـادت» حاصـل می‌شود، و هر گاه عادت اسـتمرار یابد به صورت «ملکه» در می‌آید. بنابراین، همان‌گونه که عادات و ملکات اخلاقی زشت در سایه تکرار عمـل تشـکیل می‌گردد، از همین طریق قابل زوال است البته، اثر تلقین، تفکر، تعلیمات صـحیح و محیط سالم در فراهم کردن زمینه‌هـای روحی برای پـذیرش و تشـکیل ملکات خوب را نمی‌توان نادیـده گرفت. در اینجا قول سومی نیز وجود دارد و آن این‌که بعضـی از صفات اخلاقی قابل تغییر است، و بعضی غیر قابل تغییر، آن صفاتی که طبیعی و فطری است، قابل تغییر نمی‌باشد، ولی آن صفـاتی که عوامل خارجی دارد قابل تغییر است. (۱۳) این قول نیز فاقـد هرگونه دلیل است، زیرا این تفصـیل و تفاوت گذاری، بین صفات فرع، بر قبول اخلاق طبیعی و فطری است، در حالی که چنین چیزی ثابت نیست و به فرض که چنین باشد چه کسـی می‌تواند ادعـا کنـد که صـفات فطری قابـل تغییر نیست؟ مگر حیوانـات وحشـی را نمی‌توان اهلی کرد؟ مگر تعلیم و تربیت نمی‌توانـد آنقـدر ریشه‌دار شود که اعماق وجود انسان را دگرگون سازد؟ آیات و روایات دلیل بر قابلیت تغییر اخلاق استآنچه را در بالا گفتیم از نظر دلائـل عقلی و تاریخی بود، هنگامی که به دلائل نقلی یعنی آنچه از مبـدا وحی و سـخنان معصومین(ع) به دست آمـده مراجعه کنیم مسـاله از این هم روشـنتر است زیرا: ۱- نفس مسـاله بعثت انبیـا و ارسـال رسل و انزال کتب آسـمانی و بطور کلی ماموریتی که آنها برای هدایت و تربیت همه انسانها داشـتند، محکمترین دلیل بر امکان تربیت و پرورش فضائل اخلاقی در تمام افراد بشـر است. آیاتی ماننـد: هو الذی بعث فی‌الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته ویزکیهم ویعلمهم الکتاب والحکمهٔ وان کانوا من قبل لفی ضـلال مبین (سوره جمعه، آیه۲) (۱۴) و آیات مشابه آن بخوبی نشان می‌دهـد که هدف از ماموریت پیامبر اسـلام صـلی الله علیه و آله هدایت و تربیت و تعلیم و تزکیه همه کسانی بود که در «ضـلال مبین» و گمراهی آشـکار بودنـد. ۲- تمـام آیاتی که خطاب به همه انسانها به عنوان «یـا بنی‌آدم» و «یاایهـا النـاس» و «یاایهـا الانسان»، و «یا عبادی» می‌باشـد و مشـتمل بر اوامر و نواهی و مسائل مربوط به تهـذیب نفوس و کسب فضائل اخلاقی است، بهترین دلیل بر امکان تغییر «اخلاق رذیله» و اصـلاح صـفات ناپسـند است، در غیر این صورت، عمومیت این خطابهـا لغو و بیهوده خواهـد بود. ممکن است گفته شود: این آیـات غالبـا مشـتمل بر احکـام است، و احکام مربوط به جنبه‌هـای عملی است، در حـالی که اخلاق ناظر به صـفات درونی است. ولی نبایـد فراموش کرد که «اخلاق» و «عمل» لازم و ملزوم یکـدیگر و به منزله علت و معلولنـد، و در یکـدیگر تاثیر متقابل دارنـد هر اخلاق خوبی سرچشـمه اعمال خوب است، همان‌گونه که اخلاق رذیله، اعمال زشت را به دنبال دارد و در مقابل، اعمال نیک و بـد نیز اگر تکرار شود تـدریجا تبدیل به خلق و خوی خوب و بد می‌شود. ۳- اعتقاد به عـدم امکان تغییر اخلاق سـر از اعتقاد به جبر در می‌آورد زیرا مفهومش این است که صاحبان اخلاق بـد و خوب قادر به تغییر آن نیسـتند و چون اعمال آنها بازتاب اخلاق آنها است، پس در انجام کار خوب یا بـد مجبورنـد، و در عین حال

مکلف به انجام خوبیها و ترک بدیها هستند این عین جبر است، و تمام مفاسدی را که مذهب جبر دارد بر آن مترتب می‌شود. (۱۵) ۴- آیاتی که با صراحت تشویق به تهذیب اخلاق می‌کند و از رذایل اخلاقی بر حذر می‌دارد نیز دلیل محکمی استبر امکان تغییر صفات اخلاقی، مانند «قد افلح من زکیها وقد خاب من دسیها هر کس نفس خود را تزکیه کند رستگار شده، و آن کس که نفس خویش را با معصیت و گناه آلوده سازد نومید و محروم گشته است.» (سوره شمس - آیه۹ و ۱۰). تعبیر به «دسیها» از ماده «دس» و «دسیسه» در اصل به معنی آمیختن شیء ناپسندی با چیز دیگر است مثل این که گفته می‌شود: «دس الحنطهٔ بالتراب گندم را با خاک مخلوط کرده»، این تعبیر نشان می‌دهد که طبیعت انسان بر پاکی و تقوا است و آلودگیها و رذائل اخلاقی از خارج بر انسان نفوذ می‌کند و هر دو قابل تغییر و تبدیل است. در آیه۳۴ سوره فصلت می‌خوانیم: «ادفع بالتی هی احسن فاذا الذی بینک وبینه عداوهٔ کانه ولی حمیم بدی را با نیکی دفع کن ناگهان (خواهی دید) همان کسی که میان تو و او دشمن است گویی دوست گرم و صمیمی (و قدیمی تو) است!» این آیه بخوبی نشان می‌دهد که عداوت و دشمنیهای عمیق که در خلق و خوی انسان ریشه دوانده باشد، با محبت و رفتار شایسته ممکن است تبدیل به دوستیهای داغ و ریشه‌دار شود اگر اخلاق، قابل تغییر نبود، این امر امکان نداشت. در روایات اسلامی نیز تعبیرات روشنی در این زمینه دیده می‌شود مانند احادیث زیر: ۱- حدیث معروف انی بعثت لاـتمم مکارم الاخلاق، (۱۶) دلیل واضحی بر امکان تغییر صفات اخلاقی است. ۲- روایات فراوانی که تشویق به حسن خلق می‌کند، مانند: حدیث نبوی: «لو یعلم العبد ما فی حسن الخلق لعلم انه یحتاج ان یکون له خلق حسن اگر بندگان می‌دانستند که حسن خلق چه منافعی دارد، یقین پیدا می‌کردند که محتاج به اخلاق نیکند!»، (۱۷) نشانه دیگر است. ۳- در حدیث دیگری از همان حضرت می‌خوانیم: «الخلق الحسن نصف الدین اخلاق خوب، نیمی از دین است.» (۱۸) ۴- و در حدیثی از امیرمؤمنان علی علیه السلام می‌خوانیم: «الخلق المحمود من ثمار العقل، الخلق المذموم من ثمار الجهل اخلاق خوب از میوه‌های عقل و آگاهی است و اخلاق بد از ثمرات جهل و نادانی است.» (۱۹) و از آنجا که «علم» و «جهل» قابل تغییر است، اخلاق هم به تبع آن قابل تغییر می‌باشد. ۵- در حدیث دیگری از پیامبراکرم صلی الله علیه و آله آمده است: «ان العبد لیبلغ بحسن خلقه عظیم درجات الاخرهٔ وشرف المنازل وانه لضعیف العبادهٔ بنده خدا به وسیله حسن اخلاق به درجات عالی آخرت و بهترین مقامات می‌رسد، در حالی که ممکن است از نظر عبادت ضعیف باشد!» (۲۰) در این حدیث اولا مقایسه حسن اخلاق به عبادت، و ثانیا ذکر درجات بالای اخروی که حتما مربوط به اعمال اختیاری است، و ثالثا تشویق به تحصیل حسن خلق، همگی نشان می‌دهد که اخلاق یک امر اکتسابی است، نه اجباری و الزامی و خارج از اختیار! (دقت کنید) این گونه روایات و تعبیرات گویا و پرمعنی در کلمات معصومین(ع) زیاد دیده می‌شود (۲۱) و همه آنها نشان می‌دهد که صفات اخلاقی قابل تغییر است، و گرنه این تعبیرات و تشویقها لغو و بیهوده بود. ۶- در حدیث دیگری از رسول‌خدا صلی الله علیه و آله می‌خوانیم که به یکی از یارانش به نام «جریر بن عبدالله» فرمود: «انک امرء قد احسن الله خلقک فاحسن خلقک خداوند به تو چهره زیبا داده، اخلاق خود را نیز زیبا کن!» (۲۲) کوتاه سخن این که: کتب روایی ما پس از روایاتی است که همگی دلالتبر امکان تغییر اخلاق آدمی دارد. (۲۳) این بحث را با حدیثی از امیر مؤمنان علی علیه السلام که تشویق به فضائل اخلاقی می‌کند پایان می‌دهیم، فرمود: «الکرم حسن السجیهٔ و اجت-ناب الدن-یهٔ ارزش و کیفیت انسان به اخلاق پسندیده و اجتناب و دوری از اخلاق پست است!» (۲۴) دلائل طرفداران عدم تغییر اخلاق در برابر دلائل بالا بعضی به روایاتی تمسک جسته‌اند که در نظر بد وی از آنها چنین بر می‌آید که اخلاق قابل تغییر نیست، از جمله: ۱- در حدیث معروفی از پیامبر صلی الله علیه و آله آمده است که فرمود: «الناس معادن کمعادن الذه-ب والفض-هٔ، خیارهم فی الجاهلی-هٔ خیاره-م فی الاس-لا-م مردم همچون معدنهای طلا و نقره‌اند، بهترین آنها در زمان جاهلیتبهترین آنها در اسلامند.» ۲- در حدیث دیگری از همان حضرت صلی الله علیه و آله آمده است: «اذا سمعتم ان جبلا زال عن مکانه فصد قوه، و اذا سمعتم برجل زال عن خلقه فلا تصد قوه! فانه سیعود الی ما جبل علیه! هر گاه بشنوید کوهی از جایش حرکت کرده، تصدیق کنید، اما اگر بشنوید کسی اخلاقش را رها نموده تصدیق نکنید! چرا

که بزودی به همان فطرت خویش باز می گردد!» (۲۵) پاسخ تفسیر این گونه روایات به قرینه دلائل روشن سابق و روایاتی که صراحت در امکان تغییر اخلاق دارد، چندان مشکل نیست. زیرا این نکته قابل قبول است که روحیات مردم ذاتا متفاوت است، بعضی همچون معدن طلا هستند و بعضی نقره، ولی اینها دلیل بر این نمی‌شود که این روحیات قابل تغییر نباشند و به تعبیر دیگر، این گونه صفات روحی در حد مقتضی است نه علت تامه، لذا با تجربه دیده‌ایم که این افراد بر اثر تعلیم و تربیت‌بکلی عوض می‌شوند. اضافه بر این، اگر ما بخواهیم مطابق این حدیث‌حکم کنیم باید بگوییم که همه مردم دارای اخلاق نیکند، بعضی خوبند و بعضی خوبتر، (همانند نقره و طلا)، بنابراین، جایی برای اخلاق رذیله طبیعی وجود نخواهد داشت. (دقت کنید) در مورد حدیث دوم نیز مساله جنبه مقتضی دارد نه علت تامه، و یا به تعبیر دیگر ناظر به غالب مردم است نه همه مردم وگرنه مضمون حدیث، مخالف صریح تواریخی است که در دست است و نشان می‌دهد افرادی اخلاق خود را تغییر داده‌اند، و تا پایان عمر بر همان روش باقی ماندند. همچنین مخالف تجربیات روزمره ما است که بسیاری از افراد فاسد را می‌بینیم به وسیله تعلیم و تربیت راه زندگی خود را عوض می کنند و تا آخر نیز بر روش جدید می‌مانند. کوتاه سخن این که: در عین قبول تفاوت روحیات و سجایای اخلاقی مردم با یکدیگر، هیچ کس مجبور نیست که بر اخلاق بد باقی بماند، یا بر اخلاق خوب صاحبان سجیه نیک ممکن است‌بر اثر هواپرستی در منجلاب اخلاق سوء سقوط کنند و صاحبان سجایای زشت، ممکن است زیر نظر استاد مربی و در سایه خودسازی به بالاترین مراحل کمال عروج نمایند! این نکته نیز گفتنی است که بعضی از افراد فاسد و مفسد، برای این که اعمال خود را توجیه کنند، به این گونه منطقها روی می‌آورند که خدا ما را چنین آفریده، اگر می‌خواست، می‌توانست ما را با اخلاق دیگری بیافریند! به هر حال، روی آوردن به مکتب طرفداران عدم قابلیت تغییر اخلاق نتیجه‌ای جز سقوط در دامان اعتقاد به جبر، و انکار مکتب انبیا و بیهوده شمردن تلاش علمای اخلاق و روانکاوان و سرانجام فساد جوامع بشری نخواهد داشت. ۶ - تاریخچه علم اخلاق بحث فوق را با فشرده‌ای از «تاریخچه علم اخلاق» پایان می‌دهیم: بی‌شک بحثهای اخلاقی از زمانی که انسان گام بر روی زمین گذارد آغاز شد، زیرا ما معتقدیم که حضرت آدم علیه السلام پیامبر خدا بود، نه تنها فرزندانش را با دستورهای اخلاقی آشنا ساخت‌بلکه خداوند از همان زمانی که او را آفرید و ساکن بهشت‌ساخت مسائل اخلاقی را با اوامر و نواهی‌اش به او آموخت. سایر پیامبران الهی یکی پس از دیگری به تهذیب نفوس و تکمیل اخلاق که خمیر مایه سعادت انسانها است پرداختند، تا نوبت‌به حضرت مسیح علیه السلام رسید که بخش عظیمی از دستوراتش را مباحث اخلاقی تشکیل می‌دهد، و همه پیروان و علاقه‌مندان او، وی را به عنوان معلم بزرگ اخلاق می‌شناسند. اما بزرگترین معلم اخلاق پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله بود که با شعار «انما بعثت لا تم–م مکارم الاخلاق» مبعوث شد و خداوند درباره خود او فرموده است: «و انک لعلی خلق عظیم اخلاق تو بسیار عظیم و شایسته است!» (۲۶) در میان فلاسفه نیز بزرگانی بودند که به عنوان معلم اخلاق از قدیم الایام شمرده می‌شدند، مانند: افلاطون، ارسطو، سقراط و جمعی دیگر از فلاسفه یونان. به هر حال بعد از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله امامان معصوم علیهم السلام به گواهی روایات اخلاقی گسترده‌ای که از آنان نقل شده، بزرگترین معلمان اخلاق بودند و در مکتب آنها مردان برجسته‌ای که هر کدام از آنها را می‌توان یکی از معلمان عصر خود شمرد، پرورش یافتند. زندگانی پیشوایان معصوم علیهم السلام و یاران با فضیلت آنان، گواه روشنی بر موقعیت اخلاقی و فضائل آنها می‌باشد. اما این که «علم اخلاق» از چه زمانی در اسلام پیدا شد و مشاهیر این علم چه کسانی بودند داستان مفصلی دارد که در کتاب گرانبهای «تاسیس الشیعه لعلوم الاسلام» نوشته آیت الله صدر، به گوشه‌ای از آن اشاره شده است. نامبرده این موضوع را به سه بخش تقسیم می‌کند: الف – می‌گوید اولین کسی که علم اخلاق را تاسیس کرد امیر مؤمنان علی علیه السلام بود که در نامه معروفش (به فرزندش امام مجتبی علیه السلام ) بعد از بازگشت از صفین، اساس و ریشه مسائل اخلاقی را تبیین فرمود و ملکات فضیلت و صفات رذیلت‌به عالیترین وجهی در آن مورد تحلیل قرار گرفته است! (۲۷) این نامه را (علاوه بر مرحوم سید رضی در نهج‌البلاغه) گروهی دیگر از علمای شیعه نقل کرده‌اند. بعضی از دانشمندان اهل سنت مانند ابو احمد حسن

بن عبـدالله عسـکری نیز در کتاب الزواجر و المواعظ تمام آن را آورده و می‌افزایـد: «لو کان من الحکمـهٔ ما یجب ان یکتب بالذهب لکانت هذه اگر از کلمات پندآموز، چیزی باشد که با آب طلا باید نوشته شود، همین نامه است!» ب – نخستین کسـی که کتابی به عنوان «علم اخلاـق» نوشت اسـماعیل بن مهران ابی نصـر سـکونی بود که در قرن دوم می‌زیست، کتابی به نام صـفهٔ المؤمن و الفاجر تالیف کرد (که نخستین کتاب شـناخته شده اخلاقی در اسـلام است). ج – نامبرده سپس گروهی از بزرگان این علم را اسم می‌برد ( هر چنـد صاحب کتاب و تالیفی نبوده‌اند، از آن جمله: «سـلمان فارسـی» است که از علی علیه السـلام درباره‌اش نقل شده که فرمود: «سـلمان الفارسـی مثل لقمان الحکیم – علم علم الاول و الاخر، بحر لاینزف، و هو منا اهل البیت سـلمان فارسـی همانند لقمان حکیم اسـت – دانش اولین و آخرین را داشت و او دریـای بی پایـانی بـود و او از مـا اهـل‌بیت است.» (۲۸) ۲ – «ابوذر غفـاری» است ( که عمری را در ترویـج اخلاـق اسـلامی گذرانـد و خود نمونه اتم آن بود. درگیری‌های او با خلیفه سوم «عثمان» و همچنین «معاویه» در مسائل اخلاقی معروف است و سـرانجام جان خویش را نیز بر سر این کار نهاد. ۳ – «عمار یاسر» است که سخن امیرمؤمنان علی علیه السـلام دربـاره او و یـارانش مقـام اخلـاقی آنهـا را روشن می‌سـازد، فرمود: «این اخوانی الـذین رکبوا الطریق ومضوا علی الحق، این عمار... ثم ضـرب یده علی لحیته الشـریفهٔ الکریمهٔ فاطال البکاء، ثم قال: اوه علی اخوانی الذین تلوا القران فاحکموه، وتدبروا الفرض فاقـاموه، احیـوا السـنهٔ واماتوا البدعـهٔ کجـا هسـتند برادران من! همانهـا که سـواره به راه می‌افتادنـد و در راه حق گـام بر می‌داشـتند، کجاست عمار یاسـر!... سـپس دست‌به محاسن شـریف خود زد و مدت طولانی گریست، پس از آن فرمود: آه بر برادرانم همانها که قران را تلاوت می‌کردنـد و به کار می‌بسـتند، در فرائض دقت می‌کردنـد و آن را به پا می‌داشـتند، سـنتها را زنـده کرده،و بـدعتها را میراندند!» (۲۹) ۴– «نوف بکالی» که بعـد از سـنه ۹۰ هجری چشم از جهـان پوشـید، و دارای مقـام والایی در زهـد و عبادت و علم اخلاق است. ۵– «محمـد بن ابی‌بکر» که راه و روش خود را از امیرمؤمنـان علی علیه السـلام می‌گرفت و در زهـد و عبـادت گام در جـای گامهـای او می‌نهـاد، و در روایـات به عنوان یکی از شـیعیان خاص علی علیه السـلام شـمرده شـده و در اخلاق، نمونه بود. ۶– «جـارود بن منـذر» که از یاران امام چهارم و پنجم و شـشم بود و از بزرگان علما است و در علم و عمل و جامعیت مقام والائی دارد. ۷– «حذیفـهٔ بن منصور» که از یاران امام باقر و امام صادق و امام کاظم: بود و درباره او گفته شـده: «او علم را از این بزرگواران اخذ کرده و نبوغ خود را در مکارم اخلاق و تهـذیب نفس نشان داد.» ۸– «عثمان بن سـعید عمری» که از وکلای چهارگانه معروف ولی عصـر حضـرت مهـدی ارواحنافـداه می‌باشـد، و از نواده‌هـای عمـار یاسـر بود، بعضـی دربـاره او گفته‌انـد: «لیس له ثان فی المعارف والاخلاق والفقه والاحکام او در معارف و اخلاق و فقه و احکام، دومی نـداشت!» و بسـیاری دیگر از بزرگانی که ذکر نام همه آنها به درازا می‌کشد. ضـمنا در طول تاریخ اسـلام کتابهای فراوانی در علم اخلاق نوشـته شده است که از آن میان، کتب زیر را می‌توان نام برد: ۱– در قرن سوم کتاب «المانعات من دخول الجنـهٔ» را نوشـته جعفر بن احمـد قمی که یکی از علمای بزرگ عصـر خود بود می‌توان نـام برد. ۲– در قرن چهـارم کتـاب «الآـداب» و کتاب «مکارم الاخلاق» را داریم که نوشـته «علی بن احمـد کوفی» است. ۳– کتـاب «طهـارهٔ النفس» یـا تهـذیب الاخلاـق و تطهیر الاـعراق نوشـته ابن مسـکویه متوفای قرن پنجم از کتب معروف این فن است او کتاب دیگری در علم اخلاق به نام «آداب العرب و الفرس» نیز دارد که شـهرتش در حـد کتاب بالا نیست. ۴– کتاب «تنبیه الخاطر و نزهـهٔ الناظر» که به عنوان مجموعه ورام مشـهور است‌یکی دیگر از کتب معروف اخلاقی است که نوشـته «ورام بن ابی فوارس» یکی از علمای قرن شـشم است. ۵– در قرن هفتم به آثار معروف خواجه نصـیر طوسـی، کتاب اخلاق ناصری و اوصاف الاشراف و آداب المتعلمیـن برخـورد می‌کنیم که هر کـدام نمـونه بـارزی از کتب تصـنیف شـده در این علم در آن قرن است. ۶– در قرون دیگر نیز کتابهایی مانند ارشاد دیلمی، مصابیح القلوب سبزواری، مکارم الاخلاق حسن بن امین الدین، والآداب الدینیه امین الدین طبرسـی، و محجهٔ البیضاء فیض کاشانی که اثر بسیار بزرگی در این علم است، و جامع السعادات و معراج السعاده و کتاب اخلاق شبر و کتابهای فراوان دیگر. (۳۰) مرحوم علامه تهرانی نام دهها کتاب را که در زمینه علم اخلاق نگاشـته شـده است در اثر معروف خود «الذریعه»

بیان نموده است. (۳۱) این نکته نیز حائز اهمیت است که بسیاری از کتب اخلاقی به عنوان کتب سیر و سلوک، و بعضی تحت عنوان کتب عرفانی انتشار یافته است، و نیز بعضی از کتابها فصل یا فصول مهمی را به علم اخلاق تخصیص داده بی آن که منحصر به آن باشد که نمونه روشن آن کتاب بحار الانوار و اصول کافی است که بخشهای زیادی از آن در زمینه مسائل اخلاقی می‌باشد و از بهترین سرمایه‌ها برای این علم محسوب می‌شود. فصل سوم‌روش پژوهش:این پژوهش ازنوع پژوهشهای همبستگی است ومنظورازپژوهش همبستگی این است که ارتباط بین ۲متغیریعنی تاثیراخلاق به عنوان متغیرمستقل و زندگی اجتماعی دانشجویان به عنوان متغیروابسته رادریک گروه دانشجویی دانشگاه امام رضا(ع)می باشد.جامعه آماری:جامعه آماری من شامل دانشجویان واساتید دانشگاه امام رضا(ع) می باشد.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل ۱۰۰نفرازدانشجویان واساتید دانشگاه امام رضا(ع)می باشد.روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.کلیه دانشجویان دانشگاه امام رضا(ع)به عنوان جامعه و ۱۰۰نفرازدانشجویان دختربه عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود.ابزارنمونه گیری:معرفی:پرسشنامه موجوددراین تحقیق میباشد.معرفی:پرسشنامه رضایت تحصیلی:من برای رضایت تحصیلی ازپرسشنامه محقق ساخته استفاده می کنم.پرسشنامه:دانشجویان گرامی پرسشنامه ای که در اختیار شما قرار گرفته است جهت یک تحقیق درسی می باشد، و هدف از آن بررسی تاثیر اخلاق در دانشجویان می باشد، کلیه اطلاعات این پرسشنامه محرمانه بوده و ذکر نام و نام خانوادگی اختیاری می باشد.از شما که با دقت و تامل به پرسشها پاسخ می دهید صمیمانه قدردانی و تشکر می کنیم.۱- از چه سنی بامسائل اخلاقی آشناشدید؟ قبل از سن تکلیف□ از سن تکلیف□ بعد از سن تکلیف۲□- مشوق شما در مسائی اخلافی چه بوده است؟ خانواده □ محل تحصیل□ دوستان۳□- هدف شما از آشنایی بامسائل اخلاقی چیست؟ اصرار خانواده□ رفع تکلیف□ اطاعت امر خداو تاثیری که اخلاق در زندگی شما داشته است۴□- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی تاثیری در سلامت جسمی شما داشته است؟ بله□ خیر□ تا حدود ۵□- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث آرامش روحی و روانی شما شده است؟ بله□ خیر□ تا حدود۶□- آیا آشناییبامسائلی اخلاقی باعث برکات مادی و افزایش رزق و روزیتان شده است؟ بله□ خیر □ تاحدودی۷- به نظر شما آشنایی بامسائل اخلاقی باعث افزاش امید به زندگی می شود؟ بله□ خیر□ تا حدودی۸□- آیا آشناییبامسائل اخلاقی تاثیری بر اخلاق و رفتار شما داشته است؟ بله□ خیر□ تا حدودی۹□- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث ایجاد نوعی نظم و انضباط در امور زندگی شما می شود؟ بله□ خیر□ تا حدودی ۱۰□- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث تقرب به درگاه الهی و شوق به عبادت می شود؟ بله□ خیر□ تا حدودی ۱۱□- آیا آشنایی بامسائل اخلاقی باعث دوری از انجام گناهان می شود؟ بله□ خیر□ تا حدودی۱۲□- رفتاراخلاقی و قبولی شما در دانشگاه رابطه ای وجود داشته است؟ بله□ خیر□ تا حدودی□فصل چهارمتحلیل اطلاعات:دراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه وتاثیراخلاق برزندگی اجتماعی دانشجویان ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.فصل پنجمنتیجه گیری وپیشنهاداتنتیجه گیریازآنچه گفته شداین اهتمام فوق‌العاده قرآن مجیداست به مسائل اخلاقی و تهذیب نفوس به عنوان یک مساله اساسی و زیربنایی که برنامه‌های دیگر از آن نشات می‌گیرد و به تعبیر دیگر، بر تمام احکام و قوانین اسلامی سایه افکنده است. آری! تکامل اخلاقی در فرد و جامعه، مهمترین هدفی است که ادیان آسمانی بر آن تکیه می‌کنند، و ریشه همه اصلاحات اجتماعی و وسیله مبارزه با مفاسد و پدیده‌های ناهنجار می‌شمرند. اکنون بااستفاده از روایات اسلامی بر اهمیت نقش اخلاق درزندگی کاری واجتماعی پی میبریم وباتمسک به قرآن وروایات ناب پایه های زندگی رابرآن استوارمیسازیم.. پیشنهاداتبهترآن است که ازدوران دبستان،دانش آموزان توسط داستانهای اخلاقی بامفهوم ساده اخلاق آشناشوندوراه های رسیدن به اخلاق احتماعی رادردوره های بعدی بیاموزندودردانشگاه باسیره هاوالگوه ای اخلاقی به طورعلمی آشناگردندوبه طور علمی درواحدهای عملی آن راتجربه نمایندتابرای زندگی آینده باآن آشناگردند.تجربیاتی راکه درآن

واحدهای می آموزندبه صورت نوشتاری برای آشنایی دیگران باقی بماند. پی‌نوشتها ۱- در جمله «و یعلمکم ما لم تکونوا تعلمون» به شما اموری تعلیم می‌دهد که امکان داشت‌خودتان آن را بدانید!» دقت کنید که سخن از تعلیم علومی به میان می‌آورد که وصول به آن برای انسان از غیر طریق وحی غیر ممکن است! ۲- کنز العمال، حدیث ۵۲۱۷۵ (جلد۳، صفحه۱۶). ۳- همان مدرک، حدیث ۵۲۱۸. ۴- بحار، جلد۶۶، صفحه ۴۰۵. ۵- مستدرک الوسائل، جلد ۲، صفحه۲۸۳. (چاپ قدیم). ۶- تنبیه الخواطر، صفحه ۳۶۲. ۷- سوره قلم، آیه۴. ۸- تهذیب الاخلاق، صفحه ۵۱. ۹- حقائق، صفحه ۵۴. ۱۰- فلسفه اخلاق، صفحه۹. ۱۱- الاخلاق النظریه، صفحه ۱۰. ۱۲- پیام قرآن، دوره اول، جلد ۱، ص۸۶ تا ۹۸. ۱۳- محقق نراقی در جامع السعادات این نظریه را بر گزیده است (جامع السعادات جلد ۱، ص ۲۴). ۱۴- آیه۱۶۴ آل عمران نیز همین مضمون را در بردارد. ۱۵- به اصول کافی، جلد ۱، ص ۱۵۵و کشف‌المراد،بحث‌قضا و قدر درباره مفاسد و مذهب جبر مراجعه‌شود. ۱۶- سفینهٔ البحار، (ماده خلق). ۱۷- بحار، جلد ۱۰، ص۳۶۹. ۱۸- بحار، ج ۷۱، ص ۳۸۵. ۱۹- غررالحکم، ۱۲۸۰ - ۱۲۸۱. ۲۰- مهجهٔ البیضاء، ج ۵، ص۹۳. ۲۱- مرحوم کلینی در جلد دوم اصول کافی، در باب حسن الخلق(ص۹۹) هیجده روایت در این زمینه نقل کرده است. ۲۲- سفینهٔ البحار، ماده خلق. ۲۳- به جلد دوم اصول کافی و روضه کافی، و جلد سوم میزان الحکمهٔ و جلد اول سفینهٔ البحار، در ابواب مناسب مراجعه فرمایید. ۲۴- غرر الحکم. ۲۵- جامع السعاده، جلد اول، صفحه ۲۴. ۲۶- سوره قلم، آیه۴. ۲۷- رساله حقوق امام سجاد(ع) و دعای مکارم الاخلاق و بسیاری از دعاها و مناجاتهای دیگر نیز در طلیعه آثار معروف اخلاقی در اسلام قرار دارند که هیچ اثری با آنها برابری نمی‌کند. ۲۸- بحار، ج ۲۲، ص ۳۹۱. ۲۹- نهج البلاغه، خطبه ۱۸۲. ۳۰- تلخیص و اقتباس با تغییرات و اضافاتی از کتاب «تاسیس الشیعه لعلوم الاسلام»، فصل آخر. ۳۱- الذریعه، جلد اول.

## عوامل موثر بر بهره وری کارکنان شرکت تولید نیروگاه های گازی

مریم فریدونیان

مقدمه همیشه برای مسئولان، برنامه¬ریزان و کارشناسان نیروی انسانی در سازمانهای کشور این سؤال مطرح است که چگونه می¬توان بهره¬وری را در سازمانها افزایش داد؟ چه عواملی باعث می¬شود بهره¬وری یک مؤسسه یا سازمان خدماتی یا تولیدی افزایش پیدا کند؟ اندیشمندان کشورهای دیگر در این زمینه چگونه می¬اندیشند؟ به هر حال تلاش محقق در این پژوهش بر آن است که ضمن معرفی چند نظریه در زمینه بکارگیری اثر بخش نیروی انسانی در سازمانهای کشور و افزایش بهره¬وری در هر سازمان از جمله شرکت نیروگاههای گازی خراسان توضیحاتی مختصر و در عین حال روشن بیان دارد. بیان مسأله امروزه تمام کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفتهایی در زمینه بهره¬وری هستند بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند زیرا میان درآمد سرانه هر کشور و شاخص بهره¬وری رابطه¬ای مستقیم وجود دارد تلاش برای بهبود بهره¬وری تلاش برای زندگی بهتر افراد جامعه است. بهبود بهره¬وری در سازمانها موجب می¬شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف¬گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است. در بسیاری از سازمانها مدیران بیشترین وقت خود را متوجه انجام فعالیتهای جاری سازمان می¬کنند در حالیکه لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه¬ریزی، هدایت و کنترل فعالیتها برای افزایش بهره¬وری کنند. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره¬وری و مدیریت فراگیر و جامع بهره¬وری در سازمانها از اهمیت بسزایی برخوردار شده است. اهمیت مسأله پژوهش آنگوس مادیسون مورخ نامدار در کتاب مراحل رشد سرمایه¬داری می¬نویسد ظهور و سقوط ملتها را می¬توان در سرتاسر تاریخ جهان با مشخص ساختن سطح بهره¬وری آنان تعیین یا پیش¬بینی کرد. برای حضور در صحنه¬های بین¬المللی کشورهایی می¬توانند حضور قوی پیدا کنند که ضمن استفاده بهینه از عوامل تولید، بخش¬های

کشاورزی، صنعت و خدمات آنها نیز در حالت رقابت¬پذیری کامل با دیگر کشورها باشند با نگاهی به کشورهای موفق جهان دیده می¬شود که این کشورها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تولیدی می¬دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره¬وری خود در منافع حاصل از تولید سهیم می¬شوند.بهره¬وری پایین در سازمانها، شرکتها و مؤسسات مختلف ناشی از عوامل گوناگونی است متناسب با این عوامل روشهای متفاوتی نیز برای رفع مشکلات وجود دارد به کلیه تلاشهای سیستماتیک و ساختار یافته برای حذف یا کاهش تلفات ناشی از مواد، ماشین، انسان و یا تعادل نادرست بین آنها نظام ارتقای بهره¬وری گفته می¬شود. برای ارتقای بهره¬وری قبل از هر چیز باید عوامل مؤثر بر بهره¬وری را به خوبی شناخت. اهداف پژوهش کارکنان سرمایه¬های با ارزش هر سازمان می¬باشند، دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره¬وری او بالاتر خواهد بود. مجموعه¬ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان بر روی بهره¬وری نیروی کار مؤثر می¬باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره¬وری نیروی کار تأثیر دارد انگیزه نیروی کار در انجام کار است. عواملی که بر روی انگیزه نیروی کار تأثیر دارند به دو دسته کلی مادی و فرهنگ سازمانی وابسته می¬باشند. عوامل مادی به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمتها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد (نیازهای مازلو) بستگی دارد. عوامل فرهنگ سازمانی به این مسأله می¬پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارکنان چگونه است یعنی مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار نو را به زیردستان خود می¬دهد یا خیر؟ آیا معیار انتخاب و بکارگیری افراد در مشاغل بر اساس شایستگی¬ها و صلاحیت¬ها می¬باشد یا این که معیار صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است. آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد، یعنی سازمان بین کسی که کار می¬کند و کسی که کم کاری می¬کند تفاوت قائل می¬شود؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است مدیران تا چه میزان محیط را برای انجام کار جذاب نموده¬اند. افزایش حقوق و مزایا به تنهایی باعث افزایش بهره¬وری نیروی کار نخواهد شد. درکنار آن توجه به مسائل عاطفی و نیازهای روحی انسان¬ها بسیار مهم است. مدیریت موفق منابع انسانی در ارتقاء بهره¬وری سازمان اهمیت بسزایی دارد. در این پژوهش سعی شده است از مجموعه عوامل مؤثر بر ارتقای بهره¬وری، چند عامل که اهمیت بیشتری دارند مورد سنجش قرار گیرند تا نقش و اهمیت آنها در ارتقای بهره¬وری در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان با معیارهای کمی تعیین گردد. پرسشها و فرضیه¬های پژوهش پرسشهای پژوهش ۱- آیا کاهش بهره¬وری منابع انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان به دلیل ناکارآمد بودن روشها در زمینه جذب نیروی انسانی مناسب می¬باشد؟ ۲- آیا عدم ارتقای بهره¬وری نیروی انسانی در شرکت ناشی از ضعف سیستم نگهداری منابع انسانی است؟ ۳- آیا پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرسنل شرکت باعث کاهش بهره¬وری منابع انسانی شده است؟ فرضیه¬های پژوهش ۱- در صورت برقراری یک سیستم مناسب جذب، بهره¬وری منابع انسانی شرکت افزایش خواهد یافت. ۲- وجود یک سیستم صحیح و کارآمد نگهداری منابع انسانی بهره¬وری را افزایش می¬دهد. ۳- کیفیت مناسب زندگی کاری پرسنل نقش بسزایی در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی شرکت دارد. تعریف اصطلاحات و تعاریف عملیاتی الف) سیستم جذب سازمانی که یک شیوه گزینش کارآمد دارد می¬تواند ویژگیهای افراد داوطلب (توانایی، تجربه و ...) را با شرایط مورد نظر تطبیق دهد. مدیریت سازمان در فرایند گزینش فرد مناسب نخست باید شرایط و نیازهای شغل مورد نظر را مشخص کند که این فرایند را تجزیه و تحلیل شغل گویند. سیستم مناسب جذب باعث استخدام و بکارگماری نیروهایی می¬شود که از نظر مجموعه عوامل، شایستگی بیشتری داشته باشند. ب) سیستم نگهداری منابع انسانی رفتار مطلوب و کردار درست مدیران، فراهم کردن شرایط لازم پیشرفتهای شغلی برای همه افراد، بکارگیری نیروها مناسب با توان و استعداد و تجربیات آنها در مشاغل مناسب، پرداخت مزد متناسب در قبال انجام کار، قدردانی از انجام کار به نحو مقتضی و مناسب، مشارکت گروهی در سازمان و ایجاد شرایط مساعد

برای بروز خلاقیت و نوآوری در مجموعه مفاهیم و راهکارهای مرتبط با سیستم نگهداری منابع انسانی می¬باشند. ج) کیفیت زندگی کاری کیفیت زندگی کاری مشتمل بر محورهای گوناگون است که بر میزان بهره¬وری تأثیر دارد. عواملی چون مکانیزم¬های پاداش، محیطی ایمن و سالم، محیط کاری که موجب ارتقای تواناییها و استعدادهای افراد شود، حقوق و دستمزد متناسب با سطح هزینه زندگی، بیمه¬های اجتماعی کارکنان و برخورداری از تأمین اجتماعی، جلب مشارکت کارکنان، واگذاری شغل بر اساس شایستگی، نظام پاداش متناسب با عملکرد افراد، توجه مدیران به نیروی انسانی و ایجاد جو سازنده و خلاق در سازمان از جمله عوامل مهم می¬باشند. فصل دوم بررسی پیشینه پژوهشمقدمه همیشه برای مسئولان، برنامه¬ریزان و کارشناسان نیروی انسانی در سازمانهای کشور این سؤال مطرح است که چگونه می¬توان بهره¬وری را در سازمانها افزایش داد و چه عواملی باعث می¬شود بهره¬وری یک نهاد، مؤسسه یا سازمان خدماتی یا تولیدی افزایش یا کاهش پیدا کند؟ رابطه بهره¬وری در سازمانهای کشور با بهره¬وری ملی چیست؟ اندیشمندان کشورهای دیگر در این زمینه چگونه می¬اندیشند؟ آیا در این زمینه می¬توان به طراحی و استفاده از نوعی راه حل بومی پرداخت؟ به هر حال تلاش محقق در این گزارش بر آن است که ضمن معرفی چند نظریه در زمینه بکارگیری اثربخش نیروی انسانی در سازمانهای کشور و افزایش بهره¬وری در هر سازمان از جمله شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان توضیحاتی مختصر و در عین حال روشن بیان دارد. امروزه تمامی کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفتهایی در زمینه بهره¬وری هستند بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند زیرا میان درآمد سرانه هر کشور و شاخص بهره¬وری رابطه¬ای مستقیم وجود دارد. تلاش برای بهبود بهره¬وری تلاش برای زندگی بهتر افراد و جامعه است . امروزه در بهبود زندگی اجتماعی و اقتصادی تلاش همه جانبه¬ای جهت ارتقاء بهره¬وری به طور مستمر برای تداوم حیات و رشد و توسعه آغاز شده است. از این پس جهان به دو دسته کشورهای تند و کند از نظر پیشرفت در مدیریت بهره¬وری تقسیم می¬شوند. در دنیای رقابت¬آمیز امروز، بهره¬وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود مهمترین هدف سازمان را تشکیل می¬دهد که می¬تواند همچون زنجیری فعالیتهای کلیه آحاد جامعه را در برگیرد. بهبود بهره¬وری یک تفکر و جهان¬بینی است مبتنی بر بالابردن توان آفرینش و قدرت خلق و میزان استعداد تطبیق و تلفیق جامعه و سازمانها با تحولات اقتصادی، علمی و فنی جهان. فلسفه بهبود بهره¬وری در سازمانها موجب می¬شود نیروی انسانی بهتر بتواند فکر کند. تفکری که هدف¬گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است. افزایش بهره¬وری به اشکال مختلف می¬تواند صورت بگیرد از تغییر در عملکرد یک قطعه کوچک در جریان تولید، تغییر در نحوه استفاده از مواد اولیه و استفاده بهینه از فرآیند تولید تا تغییر در شیوه¬های بازاریابی و فروش. حرکت به سوی وضعیتی بهتر از آرمانها و هدفهای کلیه مدیران است. در بسیاری از سازمانها مدیران بیشترین وقت خود را متوجه انجام فعالیتهای جاری سازمان می¬کنند در حالی که لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه¬ریزی، هدایت و کنترل فعالیتها برای افزایش بهره¬وری کنند. کسانی که در کارهای روزانه¬شان به بهره¬وری نمی¬اندیشند فاقد ذهنیتی هستند که بتوانند فعالیتهای اثربخش و کارآمد را از غیر اثربخش و ناکارآمد در راه رسیدن به هدفهای سازمان تمیز دهند. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره¬وری و مدیریت فراگیر و جامع بهره¬وری در سازمانها از اهمیت بسزایی برخوردار شده است. مدیریت بهره¬وری فراگیر، بر اساس ذهنیت و برنامه¬ای استراتژیک، توجه صحیح به ارتقای انگیزه نیروی انسانی، بهبود مهارتهای آنان با بازآموزی و آموزش و پرورش برای آنها ایجاد زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و استعدادها در سازمان، افزایش میزان تحقیق و توسعه، استفاده از علم و دانش در اداره امور و بهبود کیفیت محصول در جهت برقراری نظامی برای اندازه¬گیری، ارزیابی، برنامه¬ریزی و بهبود بهره¬وری در سازمان از طریق استفاده از سیستمهای مدیریتی تلاش می¬کند. با اجرای مدل بهره¬وری فراگیر در سازمان است که مدیر می¬تواند مشکلات و مسائل را تشخیص دهد و مسائل پیچیده سازمان را بر اساس اطلاعات لازم حل کند. (طاهری،

۱۳۷۸، ۱۲)مفهوم بهره¬وری بهره¬وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برون¬داد یک فرد، واحد و سازمان به کار گرفته می¬شود هر چه بهره¬وری یک سازمان بیشتر باشد هزینه تولید واحد کار در آن کمتر خواهد بود. در جهان پر رقابت امروز اگر بخواهیم بهره¬وری سازمان محل کار خود را افزایش دهیم باید با نیروی انسانی کمتر، سرمایه کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر و به طور کلی با منابع کمتر، تولید بیشتری داشته باشیم. بهره¬وری یک سازمان بیش از هر عامل دیگر به دانش، مهارتها، توانائیها، نگرشها و رفتار کارکنان آن بستگی دارد. بین دو عامل بهره¬وری و کیفیت کار همبستگی مثبت وجود دارد و برای شناخت بهتر مفهوم بهره¬وری لازم است با تعریف کیفیت کار آشنا شویم. کیفیت شامل وجوهی از کالاها و خدمات است که پاسخگوی نیازهای مصرف کننده و تأمین کننده درآمد است. نکته قابل توجه آن است که کیفیت یک کالا در بالاترین و قیمت آن در پایین ترین سطح ممکن باشد. (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۲۹) بهره¬وری از دید سازمانهای بین¬المللی سازمان بین¬المللی کار بهره¬وری را چنین تعریف کرده است: بهره¬وری عبارت است از نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید (زمین، سرمایه، نیروی¬کار و مدیریت ) در این تعریف «مدیریت» به طور ویژه یکی از عوامل تولید در نظر گرفته شده است. اهمیت بهره¬وری در سازمانهای کشور آنگوس مادیسون مورخ نامدار در کتاب مراحل رشد سرمایه¬داری می¬نویسد ظهور و سقوط ملتها را می¬توان در سرتاسر تاریخ جهان با مشخص ساختن سطح بهره¬وری آنان تعیین یا پیش¬بینی کرد. او معتقد است ملتهایی که در طول تاریخ سقوط کرده¬اند گویی که به بیماری تصلب شرائین مبتلا شده باشند. اقتصادشان پیر و فرتوت شده، سرعت انطباق یافتن آنان با تحولات جهانی و نیز پاسخ¬دهی آنان نسبت به تحولات و نوآوری¬های ملل دیگر کاهش پیدا کرده است. ( ساعتچی، ۱۳۷۸، ۶ )عوامل مؤثر بر بهره¬وری نیروی کار کارکنان سرمایه¬های با ارزش هر سازمان می¬باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منبع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و مؤثر در بهره¬وری است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال بکار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد بهره¬وری او بالاتر خواهد بود. مجموعه¬ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان بر روی بهره¬وری نیروی کار مؤثر می¬باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره¬وری نیروی کار تأثیر دارد، انگیزه نیروی کار در انجام کار است. عواملی که بر روی انگیزه نیروی کار تأثیر دارند به دو دسته کلی مادی و فرهنگ سازمانی وابسته می¬باشند. عوامل مادی به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمتها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد (نیازهای مازلو) بستگی دارد. عوامل فرهنگ سازمانی به این مسأله می¬پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارگران چگونه است؟ یعنی مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار نو را به زیردستان خود می¬دهد یا خیر؟آیا معیار انتخاب و بکارگیری افراد در مشاغل بر اساس شایستگی¬ها و صلاحیت¬ها می¬باشد یا اینکه معیار صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ یعنی سازمان بین کسی که کار می¬کند و کسی که کم کاری می¬کند تفاوت قائل می¬شود؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است مدیران تا چه میزان محیط را برای انجام کار جذاب نموده¬اند. افزایش حقوق و مزایا به تنهایی باعث افزایش بهره¬وری نیروی کار نخواهد شد. در کنار آن توجه به مسائل عاطفی و نیازهای روحی انسان¬ها بسیار مهم است. مدیریت موفق منابع انسانی در ارتقاء بهره¬وری سازمان اهمیت بسزایی دارد. مدیریت منابع انسانی با استفاده بهینه از استعدادها و توانائی¬های بالقوه نیروی انسانی موجود در سازمان، طراحی یک سیستم مناسب پرداخت بر اساس عملکرد، شایستگی و مهارت فردی و نگهداری نیروی انسانی و آموزش و رشد نیروی انسانی می¬تواند بهره¬وری سازمان را ارتقاء دهد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۸۹)علل کاهش بهره¬وری ملی تاکنون برای کاهش بهره¬وری ملی یک کشور، دلایل گوناگونی ارائه شده است بعضی از این دلایل عبارتند از: الف: اقتصاد ناکارآمد ( اخذ مالیات زیاد، پایین بودن میزان پس¬انداز و سرمایه¬گذاری، مقررات دست و پاگیر، اقتصاد ناثابت).ب: مقررات ناکارآمد دولتی ( بروکراسی دست و پاگیر کاغذبازی اداری، کم کاری سازمانهای دولتی، بهره¬وری پایین سازمانها).ج: نیروی

انسانی ناکارآمد ( پایین بودن سطح تحصیلات، بیسوادی و تنزل اخلاق کارکنان و فرهنگ کار غیر اثربخش، خلافکاری، اختلافها و درگیریهای موجود بین آنان).د: سازمانهای ناکارآمد ( عدم توجه به جو یا فضای روانی سازمانها، ابزار و وسایل غیراثربخش، عدم توجه نسبت به آموزش نیروی انسانی و انجام تحقیقات کابردی) هـ: مدیریت ناکارآمد ( کوتاه بودن دوره تصدی مشاغل مدیریت، انتخاب نادرست مدیران، عدم توجه کافی نسبت به آموزش و رشد مدیران و: کارکنان غیرمتخصص و ناکارآمد ( نداشتن غرور نسبت به کار و سازمان محل کار خود، اعتیاد به مواد مخدر، عدم برخورداری از تجربه، اخلاق، فرهنگ کار مناسب). (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۷ ) نظریه چند عاملی بهره¬وری در سازمان تعریف نظریه بهره¬وری هر بخش از سازمان یا کل آن هنگامی به حد بهینه خواهد رسید که همه عوامل و اجزای مؤثر در بهره¬وری فردی کارکنان در سازمان و خارج از آن همانند اجزای یک نظام جاندار، اثربخش عمل کنند و این عوامل یا اجزاء اثر مقابل بر هم دارند. بر اساس این نظریه مدل نظام¬دار انتخاب و بکارگیری اثربخش نیروی انسانی در سازمانهای کشور طراحی شده است. اساس مدل نظام دار پیشنهادی را چند اصل بنیادی تشکیل می¬دهد. هر یک از این اصول به عنوان جزئی از مدل نظام¬دار محسوب می¬شوند. ( ساعتچی، ۱۳۷۸، ۹ )اصول مدل نظامدار انتخاب و بکارگیری اثر بخش نیروی انسانی اصل اول تا هنگامیکه بهره¬وری در همه سازمانهای فعال در کشور به حد بهینه نرسد امکانات موجود برای رشد و ترقی کشور در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی و اجتماعی فراهم نخواهد آمد چون نیروی انسانی فعال در سازمانهای آموزشی را متخصصان و اندیشمندان کشور تشکیل می¬دهند بنابراین افزایش بهره¬وری این نیروی عظیم بیشترین اثر را بر نیروهای انسانی سازمانهای دیگر می¬گذارد. معیارهای تشخیص میزان بهره¬وری یک سازمان عبارتند از رضایت ارباب رجوع، تعداد خطاهای نیروی انسانی در کار، میزان استقبال ارباب رجوع، تعداد محصولات فروخته شده، سود خالص، بازده تک تک کارکنان و کل سازمان، ساعات کار سازمان، غیبت کارکنان، سطح مهارت کارکنان، میزان اشتباهات، حجم معاملات سازمان، صحت و درستی کارکنان، رضایت شغلی کارکنان، تعداد موارد استعفا و ترک شغل می¬باشد. اصل دوم اهمیت رهبری و مدیریت اثربخش و حضور فعال مدیران موفق، شایسته و کارآمد در سازمان از اهمیت عوامل دیگر بیشتر است. رهبری فرآیندی است که طی آن یک فرد بر اعضای دیگر گروه اثر می¬گذارد و آنان را در جهت دستیابی و هدفهای مشخص گروهی یا سازمانی سوق می¬دهد. در عمل رهبر یک گروه یا سازمان در عین حال نقش خود را به عنوان مدیر واحد یا سازمان نیز ایفا می¬کند. در نظریه ابرمرد که بر اساس سالها تحقیق ارائه گردیده است گفته می¬شود ده عمل یک مدیر باعث می¬گردد او نیز در ردیف ابرمدیران قرار گیرد این اعمال عبارتند از : ۱) روشن سازی وظایف شغلی کارکنان ۲) توصیف کامل وظایفی که متصدی هر شغل باید انجام دهد ۳) گوش دادن به سخنان افراد تحت نظارت خود ۴) اطمینان از اینکه منابع مورد نیاز برای انجام وظایف شغلی کارکنان فراهم است ۵) صریح و صادق بودن در زمینه معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان ۶) پاداش دادن به افراد پرتلاش ۷) آگاه ساختن فوری کارکنان از نتیجه عملکردشان ۸) اجتناب از برقراری روابط شخصی با کارکنان ۹) اعتراف به اشتباهات خود و دروغ نگفتن ۱۰) اتخاذ تصمیماتی که به عهده خود مدیر است. اصل سوم برای تحقق اصول دو گانه قبلی لازم است ابزار سنجش و ارزیابی را بکار گیریم. ساده¬ترین تعریف ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از: ثبت نتایج حاصل از فعالیت متصدی یک شغل خاص در طی یک دوره زمانی معین. مشکل¬ترین کار مدیریت سازمان ارزیابی عملکرد کارکنان است. در صورتی مدیران یک سازمان می¬توانند از نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده کنند که با کاربردهای مختلف آن آشنا باشند بعضی از کاربردهای نتایج ارزیابی عبارتند از ۱) تعیین حق¬الزحمه کارکنان ۲) آگاهی از پیشرفت کارکنان ۳) آگاهی از نتایج کارکنان ۴) تهیه سوابق شغلی کارکنان ۵) تهیه نیازهای آموزشی کارکنان ۶) انتقال یا اخراج کارکنان ناکارآمد ۷) برنامه¬ریزی انسانی ۸) تشخیص کارکنان کارآمد از کارکنان ناکارآمد. در فرآیند ارزشیابی لازم است مدیران و کارکنان با یکدیگر همکاری متقابل داشته باشند. معیارهای خاص ارزیابی عملکرد مدیران با معیارهای ارزیابی کارکنان تفاوت

کلی دارد.اصل چهارم در صورتیکه مدیران یک سازمان در دوره¬های آموزشی مفید اثر بخش، مؤثر و مبتنی بر مفاهیم راهبردهای بزرگسال¬آموزی شرکت نکنند و طی آن مهارتهای شناختی و رفتاری خاص مدیران موفق را کسب نکنند امکان افزایش بهره¬وری خود و سازمان تحت نظارت خود را نخواهند داشت. فرآیند آموزش عبارتست از هرگونه کوشش و تلاش در جهت رشد و بهبود عملکرد کارکنان یک سازمان در شغل کنونی خود یا در شغلی که در آینده به عهده آنان گذاشته خواهد شد. فرآیند آموزش کارکنان هر سازمان دارای سه مرحله مهم ۱) تعیین نیازهای آموزشی ۲) اجرای دوره آموزشی ۳) ارزیابی دوره است. روشهای آموزشی عبارتند از : ۱) سخنرانی ۲) استفاده از وسایل سمعی و بصری ۳) مطالعه مستقل ۴) آموزش برنامه¬ای ۵) استفاده از موارد پژوهشی نمونه ۶) تشکیل گروههای کار ۷) آموزش حساسیت اصل پنجم در صورتی شرکت کنندگان در یک دوره آموزشی می¬توانند بهترین بهره را از شرکت در چنین دوره¬ای بگیرند که انتخاب آنان برای تصدی شغلی که به عهده خواهند گرفت بر اساس برنامه¬ای از قبل تعیین شده و روشهای علمی آزمایش و انتخاب صورت گرفته باشد.یکی از وظایف خطیر مدیرانی که مسئولیت انتخاب کارکنان هر سازمان را به عهده دارند تصمیم گیری در زمینه انتخاب، استخدام و انتساب افراد به مشاغل گوناگون و سپس فراهم آوردن امکانات آموزشی برای آنان است. بهره¬وری هر سازمان در شرایطی می¬تواند افزایش پیدا کند و در حد مطلوب باقی بماند که برای تصدی هر شغل مناسبترین فرد انتخاب شده باشد. شیوه عملی آزمایش و انتخاب عبارتند از: آزمونهای استخدامی، روشهای گوناگون مصاحبه، مشاهده فرد در حین انجام وظایف شغلی، معاینه و بررسی سوابق قبلی می¬باشد. اگر مسئولان آزمایش و انتخاب کارکنان یک سازمان با روشهای عملی آزمایش و انتخاب آشنا نباشند، اقدامات مسئولان برای افزایش بهره¬وری ملی با توفیق کمتری همراه خواهد بود. اصل ششم تا وقتی یک یک مشاغل یک سازمان تجزیه و تحلیل نشده باشند و طی آن وظایف گوناگون شاغل هر شغل و ویژگیهای شخصیتی لازم برای انجام موفقیت¬آمیز آن وظایف مشخص نشده باشند انتخاب و استخدام کارکنان سازمان به درستی و صحت انجام نخواهد گرفت. به فنون مربوط به جمع¬آوری و ارائه اطلاعات لازم در زمینه جنبه¬های گوناگون مشاغل مختلف یک سازمان تجزیه و تحلیل شغل گفته می¬شود. از نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل مشاغل یک سازمان می¬توان در زمینه¬های گوناگون نظیر استفاده صحیح از نیروی انسانی سازمان، تجدید ساخت مشاغل سازمان، مشاوره شغلی، تعیین نیازهای آموزشی کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان، تأمین ایمنی برای کارکنان، تعیین علل سوانح و حوادث در کار، تعیین حقوق و دستمزد استفاده کرد. فرایند تجزیه و تحلیل مشاغل هر سازمان برای مراحلی مختلف شامل مشاهده اولیه متصدی شغل مشاهده مقدماتی با سرپرستان، دسترسی به سوابق آموزشی و کارگزینی شاغلان شغل مورد نظر، بررسی سوابق و روشهای استخدام، مصاحبه با سرپرست و متصدی شغل. اصل هفتم برای اینکه مدیر اثربخش بتواند نقش خود را به خوبی ایفا کند لازم است کارکنان تحت نظارت او نیز برای انجام دادن وظایف شغلی خود انگیخته شده باشند، نگرش آنان در جهت ارزش¬گذاری برای افزایش بهره¬وری تغییر یافته باشد، خود را به عنوان عضوی از سازمان بدانند، فشار روانی در سازمان به حداقل ممکن رسیده باشد، شبکه¬های ارتباطی سازمان در سلامت کامل باشد، محیط و فرهنگ سازمانی مناسبی را فراهم آورند، رضایت نیروی انسانی شاغل در هر سازمان از شغل خود باید در سطح مطلوب باشد تا وقتی که کارکنان یک سازمان نسبت به کار خود علاقه نداشته باشند برای انجام دادن وظایف شغلی انگیخته نشده باشند مشوقهای لازم در اختیار آنان قرار نگرفته باشد در آن صورت بهره¬وری آنان در سطح پایین خواهد بود. عوامل انسانی مؤثر در بهره¬وری سازمانها را می¬توان به دو دسته کلی عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی تقسیم نمود. عوامل درون سازمانی عبارتند از ۱) میزان اثربخشی رهبری و مدیریت در سازمان ۲) میزان اثربخشی روش ارزیابی عملکرد افراد ۳) میزان اثربخشی شیوه¬های آموزشی کارکنان ۴) میزان اعتبار روشهای انتخاب کارکنان ۵) کیفیت برنامه¬های تجزیه و تحلیل مشاغل ۶) ماهیت نگرشهای کارکنان ۷) ماهیت فرهنگ سازمانی ۸) سطح انگیزه افراد برای انجام وظایف شغلی ۹) ماهیت شبکه¬های ارتباطی در سازمان. عوامل برون

سازمانی عبارتند از: ۱) اوضاع سیاسی کشور ۲) فرهنگ، آداب و رسوم و سنتهای جامعه ۳) سوابق تاریخی کشور ۴) موقعیت جغرافیایی کشور ۵) نقش احزاب در کشور ۶) اوضاع اقتصادی کشور ۷) وضعیت روانی مردم ۸) دسترسی به منابع و اطلاعات علمی ۹) بهره¬گیری از نیروی کار متخصص در کشور ۱۰) نقش متخصصان در کشور ۱۱) نقش خانواده کارکنان در بهره¬وری سازمان. (ساعتچی، ۱۳۷۸، ۲۲ )تأثیر نابهنگامی در بهره¬وری شناخت عواملی را که باعث دستیابی به بهره¬وری است باید مورد توجه جدی قرار داد. یکی از آن عوامل مبارزه با نابهنگامی یا کهنگی است. بهبود بهره¬وری با کارکردن، دانش و آگاهی بیشتر و نو (بهنگام) حاصل می¬گردد تا با سخت کار کردن، زیرا شدت بخشیدن به کار به علت محدودیت انسان از نظر قدرت جسمانی نتایج محدود خواهد داشت. نابهنگامی عبارت است از فقدان دانش یا مهارت نوین یا تقلیل کارایی در انجام کار در طول زمان نابهنگامی وقتی رخ می¬دهد که فرد از دانش و مهارت و توانایی شغلی برخوردار نباشد. استیرا و شیرو معتقدند وقتی شخص به درجه¬ای از نابهنگامی برسد و نسبت به دیگر اعضای حرفه¬اش از آشنایی کافی برخوردار نباشد یا از دانش و تکنولوژی ¬که دیگران به کار می¬گیرند به طور نامتناسب استفاده نماید چنین فردی به منسوخ شدگی گراییده است. بنابراین حرفه¬ای که فاقد دانش یا مهارت لازم برای انجام وظایف بطور مؤثر و مفید باشد بهنگام نیست. قصور و کوتاهی در مدیریت مسیر رشد شغلی موجبات رکود حرفه¬ای، نگرش منفی نسبت به کار، فشارهای روانی، تعارضات سازمانی، تنش¬های شغلی و سرانجام کیفیت زندگی کاری نامناسب و نابهنگام شدن را به همراه خواهد داشت. مهمترین عواملی که باعث کندی مسیر رشد شغلی و نابهنگامی خواهد شد عبارتند از: ۱) بی توجهی به صلاحیت و شایستگی مدیریتی ۲) بی توجهی به صلاحیت و شایستگی فنی ۳) فقدان استقلال کاری و وابستگی ۴) ارائه نشدن آموزش و پرورش مداوم ۵) بی توجهی به نیازهای مادی و معنوی. نتیجه اینکه یکی از اقدامات مؤثر در به روز در آوردن و نگهداری منابع انسانی، متناسب سازی دانش، توانایی، مهارت شاغلین و نیز متناسب ساختن فرهنگ و باورها و ارزشهای افراد با فرهنگ سازمان می¬باشد. گماردن افرادی که شرایط لازم را برای سرپرستی ندارند باعث می¬گردد که در افراد کاردان و متبحر سازمان تأثیر منفی گذارده و باعث ایجاد رخوت و سستی گردد. افزایش بهره¬وری در سازمان متأثر از برانگیختگی کارکنان برای انجام وظایف محوله است که با افزایش روحیه، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و آموزشی فراهم می¬آید. (انصاری، ۱۳۷۵، ۶۴ )شاخصهای ارزیابی عملکرد سازمانها برای سنجش و ارزیابی عملکرد هر سازمانی (اعم از سازندگان کالاها یا ارائه دهندگان خدمات)، معیارها و شاخصهای گوناگون و متفاوتی مورد استفاده قرار می¬گیرند. برخی از شاخصهایی که بیش از سایر معیارهای ارزیابی عملکرد رایجتر می¬باشند عبارتند از: اثربخشی، کارایی، نوآوری، انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری. اثر بخشی، با پاسخ به سؤالاتی از این قبیل معلوم می¬شود که: آیا برای رسیدن به هدفهای سازمان فعالیتهای درستی را انجام می¬دهیم؟ آیا مشکلات سازمان را به درستی تشخیص داده¬ایم و درصدد رفع آنها برآمده¬ایم؛ بطوری که به هدفهای سازمان در موعد مقرر دست یابیم؟ درجه درستی به هدفهای از پیش تعیین شده در هر سازمان، میزان اثربخشی را در هر سازمان نشان می¬دهد. کارآیی، به اجرای درست کارها در سازمان مربوط می¬شود. یعنی تصمیماتی که با هدف کاهش هزینه¬ها، افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت محصول اتخاذ می¬شوند. کارآیی نسبت بازدهی به بازدهی استاندارد است. نوآوری، به میزان تطابق محصولات تولیدی و فرآیندهای تولیدی یک سازمان در قبال تغییرات تقاضا و نیازهای جدید مشتریان، تغییرات تکنولوژی و ساخت محصولات جدید گفته می¬شود. نوآوری به منظور برآورد نیازهای جدید مشتریان با ایجاد تقاضای جدید و کسب سهم بیشتر در بازار در مقایسه با رقبا انجام می¬پذیرد. قابلیت انعطاف، به میزان توان سیستم تولیدی هر سازمان در عکس¬العمل و تطابق با تغییرات مورد لزوم در نوع، ترکیب و مقدار محصول گفته می¬شود. کیفیت زندگی کاری، به این موضوع مربوط می¬شود که سازمان تا چه میزان به برقراری ایمنی در محیط کار، امنیت شغلی در سازمان، پرورش استعداد کارکنان خود و بالابردن مهارتهای آنان از طریق گوناگون و به عبارتی دیگر ایجاد رضایت شغلی آنان از محیط کار قادر

می¬باشد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۷)سطوح بهره¬وری الف) بهره¬وری فردیمنظور از بهره¬وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانائیهای بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود می¬باشد. از دید منافع سازمانی ارتقاء بهره¬وری در افراد، بهبود بهره¬وری سازمان را به دنبال خواهد داشت. آموزش، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره¬وری فرد، موجب افزایش بهره¬وری در سازمان خواهد شد. به فعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت و بهروزی فرد و هم سوئی با سازمان، و سبب بهره¬وری سازمان خواهد شد. یکی از دلایل افزایش بهره¬وری در سازمانهای پیشتاز امروزی رشد و یادگیری در میان کارکنان آن سازمانها می¬باشد. ب) بهره¬وری در سازمان بهبود بهره¬وری در سازمان نتیجه استفاده بهینه و مؤثر و کارآمد از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقاء رضایت مشتریان، دلپذیری در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر بوده که نهایتاً موجب رشد و توسعه سازمان را به دنبال خواهد داشت. به این گونه سازمانها، اصطلاحاً سازمانهای یادگیرنده گویند. (طاهری، ۱۳۷۸، ۲۹ ) بهره¬وری ساعات کار طبق آمار رسمی منتشر شده توسط مجامع علمی، ساعات کار مفید در ژاپن ۴۹ تا ۶۰ ساعت در هفته است. این رقم در کره جنوبی به ۵۴ تا ۷۲ ساعت در هفته و در آمریکا ۳۶ تا ۴۰ ساعت در هفته است در صورتیکه در صنایع ما ساعات کار مفید هفتگی به ۶ تا ۹ ساعت می¬رسد. پژوهشی که در سال ۱۳۸۰ در ایران در مورد ساعات کار مفید کارکنان یک سازمان اداری صورت گرفت، نشان دهنده ارقام شگفت انگیزی بود، ساعات کار رسمی سازمان مورد نظر ۵۲ ساعت کار در هفته بوده، به عبارت دیگر کارکنان سازمان علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر، ۸ ساعت اضافه¬کاری داشته¬اند. اما نتیجه پژوهش نشان می¬داد که در عمل فقط ۷ ساعت و ۸ دقیقه کار مفید انجام شده است. برنامه¬ریزی برای بهبود بهره¬وریبرای رسیدن به بهبود بهره¬وری باید برنامه¬ریزی کرد غالباً برنامه¬ها به دلیل اینکه به زیان افرادی که باید آنها را به اجراء درآورند نوشته نمی¬شود و دستورالعمل اجرائی مطلوبی ندارند، به شکست منتهی می¬شود. برای طراحی یک برنامه کامل و جامع به منظور نیل به بهبود در بهره¬وری باید مراحل و مراتب فوق را تعقیب کرد. ۱- تجزیه و تحلیل موقعیت سازمان یا شرکت ۲- طراحی برنامه بهبود در بهره¬ وری ۳- ایجاد انگیزه و آگاهی لازم نسبت به بهره¬وری۴- اجرای برنامه ۵- ارزیابی برنامه (طاهری، ۱۳۷۸، ۲۰۴ )اندازه¬گیری بهره¬وریبهره¬وری معیاری برای سنجش عملکردها بوده و رابطه بین ورودی¬ها ( یعنی آنچه در جریان تولید بکار می¬بریم) با خروجی¬ها یا تولید یا ستانده ( یعنی آنچه بدست می¬آوریم) را ارزیابی می¬کند. ورودیها عبارتند از: ماشین¬آلات، مواد، ابزار، منابع انسانی، سرمایه، زمین، انرژی، مدیریت، زمان و نظیر آن. خروجیها عبارتند از: کالاها و خدمات. از آن جایی که منابع (ورودیها) محدود می¬باشند، لذا باید با اجرای مدیریت بهره¬وری به نحوه بهینه¬ای از آنها استفاده شود. کارگران و کارمندان، تولید کنندگان، مصرف کنندگان و به عبارتی همه ملت و کشور از بهره¬وری بالاتر منتفع می¬شوند. همانطور که در فصل قبل بیان شد دور (چرخه) مدیریت بهره¬وری مرکب از چهار مرحله می¬باشد. (الف) اندازه¬گیری و سنجش بهره¬وری (ب) ارزیابی بهره¬و¬ری (پ) برنامه¬ریزی برای بهبود بهره¬وری (ت) بهبود بهره¬وری. هر سازمان در مرحله سنجش بهره¬وری با توجه به نوع فعالیت، اعم از تولیدی یا خدماتی تعدادی شاخص عملکرد را که متناسب با عملیات سازمان است، انتخاب کرده و بر اساس تحلیل آنها به ارزیابی کل مجموعه از هر کدام از واحدهای خود می¬پردازد. در مرحله بعد یعنی برنامه¬ریزی سطوح مورد قبول شاخص بهره¬وری (هدفها) در دوره زمانی بعدی به همراه استراتژیهای رسیدن به آن معین می¬گردد. بالاخره در مرحله چهارم فرآیند بهبود بهره¬وری با توجه به روش¬های متعدد اتخاذ می¬گردد تا در دور بعدی چرخه مدیریت بهره¬وری، شاخص کلی بهره¬وری نسبت به گذشته گرایش بهبود را نشان دهد. در این فصل درباره شاخص¬های سنجش بهره¬وری به تفصیل صحبت خواهیم کرد. شاخص¬های بهره¬وری شاخص¬های بهره¬وری غالباً برای سنجش پیشرفت و کامیابی سازمانها و تعیین نقاط قوت و ضعف آنها بکار می¬روند. محاسبه این شاخص¬ها بویژه در سازمانهای

خدماتی که خدمات یعنی محصولات غیر قابل لمس تولید می¬کنند، بسیار دشوار است. تجزیه و تحلیل شاخص¬های بهره¬وری مشخص می¬سازد در کجا امکان و فرصت بهبود بهره¬وری در سازمان وجود دارد. امروزه اندازه¬گیری بهره¬وری حتی در امور خدمات عمومی، سازمانهای مالی و بانکها، مؤسسات حمل و نقل و شرکتهای ارتباطی، خدمات عام¬المنفعه نظیر آب، برق و گاز، بهداشت و درمان و آموزش از اهمیت زیادی برخوردار شده است. معمولاً ـ در سازمانهای خدماتی از شاخص¬های دیگری برای سنجش بهره¬وری بطور مثال تعداد کارکنان، تعداد مشتریان و ارزش ریالی فروش از دست رفته، تعداد شکایات مشتریان و نظایر آن استفاده می¬شود. با وجود اینکه شاخص¬های فوق به خودی خود نسبت ستانده به نهادهایی را که بکار رفته است نشان نمی¬دهند، اما به بررسی عملکرد سازمانها کمک می¬کنند. اندازه¬گیری بهره¬وری به تشخیص فعالیت¬های غیر اقتصادی، میزان اتلاف و ضایعات، اسراف و تعیین ظرفیتهای بلااستفاده کمک کرده و به برنامه¬ریزی برای تخصیص بهینه منابع یاری می¬رساند. ( طاهری، ۱۳۷۸، ۱۱۰)توانا سازی راهی به سوی بهره¬وری بیشتر طرح نمایش تواناسازی: شروع کنید با سهیم شدن در اطلاعات با همه افراد سازمان، اطلاعات مربوط به عملکرد شرکت را در اختیار همه کارکنان قرار دهید و به افراد کمک کنید تا کسب و کار را درک کنند، از طریق سهیم شدن در اطلاعات اعتماد بوجود آورید، امکانات نظارت خود را ایجاد کنید، اشتباهات را بعنوان فرصتی برای یادگیری بدانید، نظارت سلسله مراتبی را از بین ببرید و به افراد کمک کنید تا مانند مالک رفتار کنند سپس از طریق مرزبندیها، خودمختاری به وجود آورید، تصاویر بزرگ و کوچک را روشن کنید، هدفها و نقش¬¬ها را مشخص کنید، ارزشها و مقرراتی را که زیربنای اقدامات را تشکیل می¬دهند تعریف کنید، مقررات و روشهایی را که از تواناسازی حمایت می¬کنند به وجود آورید. آموزش لازم را تدارک ببینید، افراد را مسئول نتایج بدانید، تیم¬های خودگردان را جانشین سلسله مراتب قدیمی کنید، راهنمایی و آموزش مهارتها را برای تواناسازی تیمها تأمین کنید، حمایت و تشویق برای تغییر بوجود آورید، از تنوع طلبی به عنوان سرمایه تیم استفاده کنید، به تدریج کنترلها را به تیمها واگذار کنید، بدانید که گاهی دشواری زیاد خواهید داشت. ( ایران¬نژاد پاریزی، ۱۳۷۸، ۱۵۸)بهره¬وری و انگیزش یکی از عوامل مؤثر که بیش از سایر عوامل در ارتقای بهره¬وری نقش دارد انگیزش است. تحقیقات نشان می¬دهد که بسیاری از کارکنان تنها ۲۰ تا ۳۰ درصد ظرفیت کاری خود را به کار می¬اندازند و این در حالی است که اگر کارکنان به نحو شایسته¬ای برانگیخته شوند کارآیی و بهره¬وری آنان به ۸۰ تا ۹۰ درصد خواهد رسید بنابراین دانشمندان علم مدیریت بر این واقعیت¬اند که بدون داشتن نیروی کار با انگیزه بهترین برنامه¬ها و حتی پاداش، بالاترین امکانات مالی و فیزیکی، حاصل مطلوبی به ارمغان نمی¬آورند چون منابع مالی و فیزیکی خود به خود باعث تولید نمی¬شوند بلکه این امر زمانی حادث می¬شود که عنصر انسانی وارد عمل شود. ( افراه، ۱۳۷۵، ۳۰ ) انگیزش کارکنان و بهره¬وری نیروی انسانی لازم است تا شرایط بومی و موقعیتی هر سازمان را بطور کامل برای تدوین و اجرای برنامه¬های انگیزش در نظر بگیریم تا به یک راه حل بومی اقتضائی مناسب و مؤثر دست پیدا کنیم، بدون در نظر گرفتن انتظارات و خواسته¬های کارکنان و نظریات مدیران و شرایط سازمان دستیابی به این راه حل عملی ممکن نیست. بهتر است ارزیابی و تشخیص و برنامه¬ریزی و اجرای این گونه برنامه¬های حساس و حساسیت برانگیز از طریق خبرگان عملی و نظری صورت گیرد. خرده نظام¬های تشویقی به صورت مجزا نمی¬توانند چندان کارساز و مؤثر باشند. در این زمینه بهتر است تا کلیه نظام¬های مدیریتی اعم از پرداخت¬ها، پاداش¬ها، تشویق¬ها و تنبیه¬ها همگی در یک دستگاه منسجم و واحد مورد استفاده قرار گیرند تا به یک هم¬افزایی مثبت نایل آییم و در نهایت برنامه¬های استراتژیک و عملیاتی خوب نیازمند اجرای صحیح و مناسبی است و برای اجرای درست باید مجریانی آگاه، مؤمن و تلاشگر تربیت شوند. ( انصاری، ۱۳۷۵، ۷۵ )طرحهای انگیزشی برای بهبود بهره¬وری ۱- طرحهای انگیزشی فردی متنوع است. برای مثال پرداخت پاداش بر اساس میزان افزایش تولید در ساعت، پرداخت پاداش در ازای کاهش ضایعات. ۲- طرح¬های انگیزشی گروهی: برای مشاغلی که بطور گروهی انجام

می¬شوند و تعیین سهم یک نفر مشکل است طرحهای انگیزشی گروهی بکار می¬رود. ۳- طرح¬های انگیزشی سازمانی که شامل کلیه کارکنان می¬شود و بر مبنای بهره¬وری سازمان، صرفه¬جویی در هزینه یا میزان سودآوری می¬باشد. پاداش مدیران: عملکرد مدیریت تأثیر مهمی بر موفقیت شرکت و بقای آن دارد به همین خاطر ضروری است که سازمان پاداش مناسبی برای مدیران در نظر بگیرد. پاداش غیر مالی: در شرایطی پول ایجاد انگیزه نمی¬کند و انسانها بدنبال نیازهای سطوح بالاتر ذاتی هستند. این نیازها از طریق فضای شغلی برآورده می¬شود. ( دعایی، ۱۳۷۴، ۲۴۶ )طرق افزایش بهره¬وری و اثربخشی طبق نظر ادوارد- دمینگ با بکارگیری یک سلسله راهنمایی¬ها می¬توان اثر بخشی و بهره¬وری را افزایش داد. طبق این اصل بهبود کیفیت به کاهش هزینه¬ها منجر می¬شود که در نتیجه بهره¬وری افزایش خواهد یافت. ۱) برای بهبود کالاها و خدمات تداوم رویه داشته باشید ۲) مسأله کیفیت کالا کاملاً جدی گرفته شود ۳) از بررسی¬های مکرر خودداری کنید ۴) تنها در پی قیمتهای پایین نباشید ۵) به صورت دایم کیفیت کالاها و خدمات را بهبود بخشید ۶) سیستم آموزش را نهادی کنید ۷) سیستم راهبری را نهادی کنید ۸) به افراد جرأت بدهید ۹) سدهایی را که بر سر راه همکاری وجود دارد بشکنید ۱۰) دست از شعارها و ادعاهای بی محتوا بردارید ۱۱) موانع پیشرفت کارکنان را از بین ببرید ۱۲) به کیفیت توجه کنید نه کمیت ۱۳) به آموزش کارکنان زیاد توجه کنید ۱۴) برنامه¬های عملی به اجرا درآورید ( پارسائیان، ۱۳۷۴، ۱۰۱ )فرهنگ کار و نقش آن در بهره¬وری انسان مهمترین عامل توسعه اقتصادی- صنعتی به شمار می¬رود و نقش کلیدی و محوری را در ارتقای بهره¬وری انسان دارد زیرا تنها انسان است که می¬تواند کمیت و کیفیت کار را ارتقاء دهد، طرح¬های جدید ارائه دهد، بر نیروی کار خود بیافزاید و راههای کاهش هزینه¬ها را بیابد. از طرفی انسان نه تنها عامل بلکه هدف بهره¬وری نیز می¬باشد. بدیهی است رشد انسان و بهره¬وری او در گروه حاکمیت اصول وحدت بخش بر تمام بنیادهای اجتماعی است. اصولی که هماهنگ با نظام هستی و فطرت انسان هاست و این امر تنها در سایه اندیشه خدا محوری قابل شکل گیری است. امروزه بهره¬وری را تابعی از متغیرهای هفتگانه زیر می¬دانند : ۱) توان یا آمادگی کار ۲) شناخت شغل ۳) حمایت سازمانی ۴) انگیزش یا تمایل ۵) بازخورد عملکرد ۶) اعتبار ۷) سازگاری محیطی. در مورد انگیزش تحقیقات نشان می¬دهد که کارکنان بیشترین تمایل را به انجام کارهایی از خود نشان می¬دهند که به طور موفقیت¬آمیز از عهده آن برآیند و کار برای آنان با انگیزش بوده و یا آرامش روانی برایشان به ارمغان آورد. منظور از بازخورد عملکرد ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به اوست. در این روش می¬توان عملکردهای بسیار مثبت یا منفی را به طور رسمی مستند ساخت. ( افراره، ۱۳۷۵، ۳۹ )بررسی نقش سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان در بهسازی نیروی انسانی نیروی انسانی توانا و کارآمد است که می¬تواند سازمان را کارا، سودآور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره¬وری فردی در شرکتهای تولیدی سبب می¬شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری بشود و یکی از عواملی که در بهسازی نیروی انسانی تأثیر بسزایی دارد ارزیابی عملکرد کارکنان است که در این رساله این نقش بررسی شده است. ارزشیابی عملکرد به عنوان متغیری مستقل مطرح بوده و بهسازی نیروی انسانی متغیر وابسته است و تأثیر متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته از طریق متغیرهای واسطه بوده است. ارتقای قابلیت¬های فردی افزایش قدرت خلاقیت و ابتکار بهسازی نیروی انسانی ← افزایش گرایش به آموزش ← ارزشیابی عملکرد بهبود رابطه رئیس و مرئوس متغیر وابسته متغیرهای واسطه متغیر مستقل(بنداری، ۱۳۷۵، ۱۳۲ )نقش عوامل رفاهی در ارتقای بهره¬وری نیروی انسانی عوامل رفاهی نقش مؤثری در بهره¬وری نیروی انسانی خواهند داشت. آشنایی با اهم آثار عوامل رفاهی و نقش سازنده آنها در ارتقای بهره¬وری نیروی انسانی دستگاههای تولیدی و خدمات رسانی را در این قسمت پی می¬گیریم. ۱) استصلاح نفس یعنی تهذیب نفس و تحصیل تقوای الهی همچنانکه پیامبر اسلام (ص) می¬فرمایند چه خوب وسیله¬ای است غنی و توانگری برای تحصیل تقوای الهی. ۲) آسایش خاطر: به گونه¬ای که انسان بدون داشتن دغدغه خاطر با دقت و تلاش تام و تمام به انجام

وظایفی که به عهـده او نهاده شده است اهتمام می¬ورزد. ۳) قوام و حفظ دین: انسان به واسـطه آنها می¬تواند بعضی از احکام و تکـالیف دینی را بـه مـورد اجرا گـذارده، بنـابراین تـوجه بـه عوامـل رفـاهی از سـوی سازمـان¬هـا علاـوه بر اینکـه مـوجب ارتقـای بهره¬وری در نیروی انسـانی می¬گردد بستر مناسبی را برای رشـد و تعالی روحی و جسـمی آنها نیز فراهم می¬آورد. ۴) سیادت در جامعه تا انسان بتواند با داشـتن امکانات و اسـتفاده صـحیح از آنها ضـمن پیشبرد اهداف و وظایف اداری و اجتماعی از سیادت و احـترام خاصـی نیز در بین همنوعـان خود برخوردار گردد. ۵) بکـارگیری تمام توان (کارایی و ثمربخشـی) پس توجه دسـتگاههای دولتی به امور یـاد شـده می¬توانـد نقش مؤثری در پیشـرفت و سازنـدگی و بهره¬گیری بهینه از توانایی و اسـتعدادهای آنان و در یک کلام در ارتقای بهره¬وری آنان داشته باشد. ۶) امحای ظلم و خیانت: عوامل رفاهی زمینه تعدی و ظلم نیروی انسانی به حقوق دیگران را از بین می¬برد و به انسان آن توان را می¬بخشـد که نسبت به حقوق دیگران امانت دار باشـد. ۷) تکریم بر خانواده: از آنجایی که یکی از نیازهـای انسـان حفـظ شخصـیت و جایگـاه خود در بین خانواده، اقوام و دیگران است بنابراین سازمانها بایـد از طریق ارائه امکانـات رفـاهی در جهت امضـای این نیـاز گـام مؤثری بردارنـد تـا موجبات افزایش بهره¬وری نیروی انسانی در انجام وظایف سازمانی را فراهم نماینـد. بنابراین نتیجه گرفته می¬شود که رفاه و عوامل رفاهی از دیـدگاه اسـلام امری مطلوب و ممدوح است و وجود این عوامـل بـاعث تحقق کـارایی و ثمربخشـی نیروی انسـانی است. ( مهـدوی، ۱۳۷۶، ۷۷۵ )نقش مـدیریت در بهبود بهره¬وریبر عهده مدیران است تا قدرت عظیم نهفته اسـتعدادهای انسانی سازمان خود را شـناخته و به شوق آورده و از آن اسـتفاده بهینه نماینـد. توجه به عوامـل مؤثر ایجـاد انگیزه در ابعاد مادی (ماننـد حقوق دسـتمزد، پاداش، امکانات رفاهی، محیط فیزیکی کار، ایمنی) و ابعـاد غیرمـادی (ماننـد وحـدت شـغل و مشاغل، امنیت شـغلی، مساوات در سازمان و آموزش) در ارتقای بهره¬وری تأثیر دارد.تشویـق و شخصـیت دادن بـه کـارگر و کارمنـد بایـد بـه صـورت اصـلی لاینفـک از سیسـتم بهره¬وری درآیـد مهمـترین و عمـده¬ترین عامل کاهش بهره¬وری منابع انسانی نامتوازن بودن درآمـد و هزینه است که مهمترین عامل در انگیزش منابع انسانی است. پس از آن مهمترین عوامـل مؤثر در کـاهش بهره¬وری در داخل یک سازمان بشـرح زیر است:- وجود تبعیض بین کارکنان (ناشـی از ضـعف مـدیریت)- نـاامنی شـغلی- موفـق نبـودن و بی¬میلی بر برنـامه¬ریزی¬هـای میـان مـدت یـا بلندمـدت (ضـعف مـدیریت)- کنترل نکردن (بی¬ثبـاتی در برنـامه¬های کنترلی)(ضـعف مـدیریت)- ناهماهنگی رشـته تحصـیلی و شـغلی- اسـتفاده نکردن از تخصـص¬هـا در مشـاغلی مربوطه (ضـعف مـدیریت)- بی¬برنـامگی مـدیریت- فقـدان کارآموزی (ضـعف مـدیریت)- ناهماهنگی اسـتعدادهای فردی و شـغلی (ضـعف مدیریت)- بی¬کفایتی سـرپرست (ضعف مدیریت)- بی¬علاقگی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی- تورم نیروی انسانی (ضعف مدیریت)تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره¬وری نیروی انسانی به ضعف مـدیریت ارتبـاط دارد. در این میـان بایـد رابطه فرد بـا سازمـان ارتبـاطی متقابـل و دوطرفه باشـد. مـدیر موفق کسـی است که محیط فرهنگی سازمـان خـود را که عامـل بسیار مؤثر در رفتارهـای کارکنـان است عمیقـاً بشـناسد و درک کنـد و آن را در جهت اجرای برنامه¬های سازمان بکار گیرد. حقوق و مزایای افراد باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنـامه¬هـا معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیـابی نشود و مطـابق شایسـتگی به آنان امتیاز داده نشود یا به تعبیر دیگر افراد شایسـته از امتیـازات بیشتر در سازمـان برخوردار نشونـد در آن سازمـان بتدریـج فرهنـگ کم¬کاری بوجود می¬آیـد. پایین بودن حقوق و دسـتمزد در ایران در قیاسـی با شاخص هزینه زنـدگی در سالهای اخیر موجب کم¬کاری و یافتن شـغل¬های دوم و سوم شـده است که نهایتـاً موجب خسـته¬تر شـدن نیروی کـار، کـاهش بازدهی و بروز مشـکلات روحی و روانی برای نیروی کار شـده است.دنیـا پس از سالهـا تجربه به این نتیجه رسیده است که اگر کشوری بخواهـد در اقتصـاد پیشـتاز باشـد و در عرصه رقابت عقب نمانـد بایـد از منـابع انسـانی کـاردان، متخصـص و مـاهر و بـا انگیزه و نوآور و خلاـق برخوردار باشـد. اگر نتوانیم نیازهای رفاهی و معیشتی نیروی کار، نظام شایسته سالاری عدالت و انصاف را بر اساس یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در سازمانها عملی سازیم به

افزایش بهره¬وری امیدی نمی¬توان داشت. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۲)بهره¬وری و ثبات مدیریتتغییرات در سطوح عالی مدیریت پس از تغییر دولتها امری عادی است. اما تغییرات در سطوح میانی مدیریت چنانچه بیش از حد باشد می¬تواند اثرات نامطلوب داشته و در گردش و نظم کارها اخلال بوجود آورد. جابجایی مدیران بیش از همه کارکنان و مدیران میانی را متضرر می¬کند. تداوم این قبیل تغییرات نه تنها کارکنان را نسبت به اهداف آتی سازمان بیمناک می¬سازد بلکه خود به خود به بی¬هویتی موجود در سازمان دامن می¬زند. اگر مدیر ناموفقی از سازمان برکنار شود باید مورد نقد و پرسش قرار گیرد نه اینکه به پست دیگری گمارده شده و حتی ارتقاء یابد. البته استمرار و ثبات مدیریت نباید جلوی نوآوری و ورود استعدادهای جدید به سازمان را بگیرد. نظام گزینش مدیران بر اساس ضوابط و صلاحیت¬های علمی و شایسته سالاری همراه با تعهد آنان به خدمتگزاری به مردم و پیشرفت کشور باید استوار شود. لذا عزل و نصب مدیران باید تابع ضوابط معین و عقلانی باشد. گردش مدیران باید به گونه¬ای صورت بگیرد که فرآیند توسعه دچار وقفه نگردد و تداوم برنامه¬ها امکان¬پذیر باشد. به این لحاظ مدیران باید از بین شایسته¬ترین¬ها و کارآمدترین و مجرب¬ترین افراد انتخاب شوند. مسئولیت¬پذیری و آزادی در تصمیم¬گیری و پرانرژی بودن و از مهارت لازم برخوردار بودن شرط موفقیت هر مدیری است. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۹)راههای بهبود بهره¬وریقبل از بهبود بهره¬وری باید وضع موجود سازمان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. راههای گوناگونی برای تشخیص و درمان بیماریهای یک سازمان وجود دارد. در بیشتر مواقع، بیماری سازمان در سخت¬افزار به مراتب آسانتر از دو قلمرو دیگر است. تشخیص نقاط ضعف در دو حوزه نرم¬افزاری و نیروی انسانی دشوارتر است. (طاهری، ۱۳۷۸، ۲۰۰)بهبود بهره¬وریهمانطور که در فصل پیشین بیان کردیم، بهره¬وری رابطه بین ستاده و داده¬های به کار رفته در تولید آن مقدار ستاده می¬باشد. بهبود بهره¬وری یعنی استفاده مؤثرتر از منابع اعم از نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد انرژی، ماشین¬آلات و ابزار، تجهیزات و اطلاعات در فرآیند تولید کالاها و خدمات است. همچنین منبع زمان یکی از شاخصهای مهم در اندازه¬گیری بهره¬وری است. در میان منابع، زمان فاقد جایگزین می¬باشد. مدیریت زمان یعنی به کنترل درآوردن زمان و زمان¬بندی درست کارها و فعالیت¬های به موقع، از عوامل مهم و مؤثر در بهره¬وری است. بهره¬وری بهترین وسیله سنجش عملکرد هر سازمان است، بطوری که سازمان را در کلیه ابعاد فعالیت¬هایش، واحدهای تحت پوشش آن و از جنبه¬های گوناگون مورد ارزیابی قرار می¬دهد.افزایش و بهبود بهره¬وری در گرو کار هوشمندانه و آگاهانه است نه در گرو کار سخت¬تر و استفاده بیشتر از عوامل تولید. زیرا ممکن است از این طریق بهره¬وری اندکی افزایش داشته باشد تا بهبود واقعی با استفاده از برنامه¬ریزی¬های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت می¬توان بهره¬وری را افزایش داد. (طاهری، ۱۳۷۸ ، ۱۷۵)کیفیت زندگی کاریکیفیت زندگی کاری مشتمل بر محورهای گوناگون است که بر میزان بهره¬وری تأثیر دارد. عواملی چون مکانیزمهای پاداش، محیطی ایمن و سالم، محیط کاری که موجب ارتقای توانایی¬ها و استعدادهای افراد شود، حقوق و دستمزد متناسب با سطح هزینه زندگی، بیمه¬های اجتماعی کارکنان و برخورداری از تأمین اجتماعی، جلب مشارکت کارکنان، واگذاری شغل بر اساس شایستگی، نظام پاداش متناسب با عملکرد افراد، توجه مدیران به نیروی انسانی و ایجاد جو سازنده، خلاقانه در سازمان از جمله عوامل مهم در ارتقای بهره¬وری نیروی کار می¬باشد. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۲)موانع ارتقای بهره¬وری در خدمات دولتیالبته عوامل بیشمار دیگری بر بهره¬وری سازمانها به ویژه ادارات خدمات عمومی مؤثر می¬باشند. موانعی که بر سر راه ارتقای بهره¬وری در خدمات دولتی وجود دارند عبارتند از:موانع سیاسی، موانع ساختاری و تشکیلاتی، فرآیند بودجه¬ریزی، ضعف برنامه¬ریزی و سیاستگذاری، نبودن اختیارات به حد کافی، تمرکز و نبودن استقلال اداری، نداشتن نظام منسجم شایسته سالاری و ارتقاء و ترفیع و نظام مناسبی برای ارزیابی عملکرد، ضعف ارتباطات سازمانی، فقدان نظارت کافی، قوانین و مقررات دست و پاگیر، پیچیدگی روشهای انجام کار، نبودن تکنولوژی مناسب و مکانیزه نبودن کارها، عدم توجه به مدیریت مشارکتی، عدم تمرکز و بومی نشدن خدمات دولتی، نظام

پرداختهای نامناسب و نبودن انگیزه در کارکنان، نداشتن برنامه¬ای روشن برای آموزش¬های حین خدمت، نبودن فضای مناسب برای ابراز عقاید نوین، ابتکارات و خلاقیت¬ها، شکل¬گیری فرهنگ کم¬کاری، افسردگی و دلسردی در کار. (طاهری، ۱۳۷۸، ۱۹۳)فصل سومروش پژوهش(متدولوژی)جامعه آماریجامعه آماری در این تحقیق عبارتند از مدیران و کارکنان شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان که تعداد آنها ۴۵۴ نفر است.نمونه آماری و روش نمونه برداریبه دلیل کثرت جامعه آماری و به لحاظ اینکه جمعیت مورد تحقیق از نظر شناخت موضوع پژوهش و امکان ارائه نظر یکسانی برخوردار نمی¬باشند. نمونه آماری به تعداد نفر از گروههای مختلف سنی تحصیلی، شغلی و جنسی انتخاب شدند.ابزار جمع¬آوری اطلاعاتبرای انجام این تحقیق پرسشنامه¬ای مشتمل بر ۳۷ سوال تهیه گردید که سوالات پرسشنامه عوامل مؤثر در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان را در سه جنبه کلی(سیستم جذب، سیستم نگهداری، کیفیت زندگی کاری) مورد بررسی قرار می¬دهد.۳۷ سوال پرسشنامه مذکور به ترتیب در زمینه¬های زیر سامان داده شده است.الف) ۱۳ سوال مربوط به سیستم جذب منابع انسانیب) ۱۳ سوال در رابطه با سیستم نگهداری منابع انسانیج) ۱۱ سوال مرتبط با کیفیت زندگی کاریمقیاس مورد استفاده در پرسشنامه ۵ درجه¬ای است که از خیلی کم(۱) و به بسیار زیاد (۵) ختم می¬شود و شماره ۳ مقدار متوسط است که از پرسش شوندگان خواسته شد تا نظر خود را در مورد میزان تأثیر این عوامل در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی در شرکت اعلام دارند.روایی و اعتبار ابزار پژوهشالف: رواییروایی عبارت از میزانی است که یک آزمون آنچه را که هدف آزمون می¬باشد می¬سنجد. روایی محتوا شامل میزانی است که یک آزمون معرف یک زمینه محتوایی تعریف شده و از جمله عنوانها و فرآیندهای آن است. روایی محتوا از طریق یک تجزیه و تحلیل منطقی تعیین می¬شود که اساساً عبارتست از تجزیه و تحلیل پیوستگی بین سوالات آزمون و محتوایی که آزمون را تحت پوشش قرار می¬دهد. برای سنجش روایی پرسشنامه از داوری و تخصص و تجارب استاد محترم راهنما استفاده شده و مورد تأیید قرار گرفت.ب: اعتباراعتبار اندازه¬گیری عبارتست از همسانی در اندازه¬گیری و آنچه وسیله مورد نظرمان را اندازه¬گیری می¬کند به بیان دیگر اعتبار آزمون، همسانی اندازه¬گیری است.روشهای آماری پژوهشالف: آمار توصیفی: برای استخراج فراوانیها و تعیین درصد پاسخهای هر یک از سوالات پرسشنامه و مقایسه، تفسیر و قابل فهم بودن مقادیر یافته¬ها و برآورد تقریبی ویژگی¬های اطلاعاتی در هر یک از سوالات و همچنین تعیین عوامل مؤثر در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی از آمار توصیفی استفاده شد.ب: آمار استنباطی: برای تجزیه و تحلیل داده¬های آماری از آزمون کی دو استفاده گردیده و در تمام آزمونها از P-Value برای استدلال استفاده خواهد شد که به منظور آشنایی بیشتر با این کمیت به معرفی آن می¬پردازیم:P-Value برآوردی است که از خطای نوع اول هر آزمون به ما می¬دهد و برای پذیرش یا رد کردن یک فرض بر اساس آن به روش زیر عمل می¬شود.اگر P-Value ≤ ۰.۰۵ باشد فرض H۰ پذیرفته می¬شود.اگر P-value ≥ ۰.۰۵باشد فرض H۰ رد می¬شود.از آنجا که در این تحقیق افراد نمونه به طور کلی به دو دسته افراز می¬شوند دسته¬ای که در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند و دسته دیگر که در جهت رد فرضیه نظر داده¬اند لذا جهت آزمون یکسان بودن توزیع نمونه در این دو گروه از آزمون دوجمله¬ای(binomial) که مبتنی بر استفاده از آزمایشات کی دو می¬باشد استفاد شده است. لازم به ذکر است که مطابق متون تخصصی آماری استفاده از این آزمون در چنین حالتی دارای توان بیشتری است. فصل چهارمیافته¬های پژوهش(نتایج) مقدمهپژوهشگر در فصل چهارم داده¬های تجربی را تبدیل به داده¬های آماری کرده و هر پرسش و فرضیه را توصیف و مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. برای نشان دادن مقادیر از جدولها و نمودارها استفاده شده است. برای استنباط و تعمیم نتایج از گروه نمونه به جامعه آماری مورد نظر از آزمون کی دو استفاده گردیده است.همچنین در این فصل پژوهشگر هر کدام از پرسشها و یا فرضیه¬های پژوهش را مطرح نموده با توصیف و تحلیل داده¬ها به پاسخ آنها پرداخته است.مشخصات پاسخ دهندگانجدول الف توزیع دهندگان را بر اساس سنوات خدمت نشان می¬دهد که حدود ۹/۱۸ درصد

سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶/۴۸ درصد سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۷/۲۹ درصد آنها سابقه ۲۱ سال به بالا دارند. همچنین ۷/۲ درصد پاسخ دهندگان سنوات خدمت خود را اعلام نکرده¬اند.جدول الف: توزیع پاسخ دهندگان بر اساس سنوات خدمتسابقه خدمت تا ۵ سال ۵ تا ۱۰ سال ۱۰ تا ۲۰ سال ۲۰ سال به بالا اعلام نکرده جمعفراوانی ۰ ۷ ۱۸ ۱۱ ۱ ۳۷درصد ۰ ۹/۱۸ ۶/۴۸ ۷/۲۹ ۷/۲ ۱۰۰جدول ب توزیع پاسخ دهندگان را بر اساس مدرک تحصیلی نشان می¬دهد که بر اساس آنها ۴/۵ درصد آنها دیپلم ۵/۱۳ درصد آنها فوق دیپلم ۱/۳۵ درصد آنها لیسانس و ۲/۴۳ درصد فوق لیسانس یا دکترا می¬باشند.همچنین ۷/۲ درصد از پاسخ دهندگان هم مدرک تحصیلی خود را اعلام نداشته¬اند.جدول ب: توزیع پاسخ دهندگان بر اساس مدرک تحصیلیمدرک تحصیلی دیپلم فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس و دکترا اعلام نکرده جمعفراوانی ۲ ۵ ۱۳ ۱۶ ۱ ۳۷درصد ۴/۵ ۵/۱۳ ۱/۳۵ ۲/۴۳ ۷/۲ ۱۰۰جدول ج توزیع پاسخ دهندگان را بر اساس سن نشان می¬دهد که بر اساس آن ۷/۲ درصد آنها بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴/۵۱ درصد آنها بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۲/۴۳ درصد آنها بیش از ۴۵ سال سن دارند. همچنین ۷/۲ درصد پاسخ دهندگان هم سن خود را اعلام نداشته¬اند.جدول ج: توزیع پاسخ دهندگان بر اساس سنسن کمتر از ۲۵ سال ۲۵ تا ۳۵ سال ۳۵ تا ۴۵ سال بیش از ۴۵ سال اعلام نکرده جمعفراوانی ۰ ۱ ۱۹ ۱۶ ۱ ۳۷درصد ۰ ۷/۲ ۴/۵۱ ۲/۴۳ ۷/۲ ۱۰۰ تجزیه و تحلیلفرضیه شماره یک فرضیه یکدر صورت برقراری یک سیستم مناسب جذب، بهره¬وری منابع انسانی شرکت افزایش خواهد یافت.به عبارت دیگر فرض شده است در شرایط فعلی سیستم جذب و استخدام مطلوب نیست و موافقین با فرضیه یک در حقیقت سیستم فعلی جذب را در جهت افزایش ارتقای بهره¬وری منابع انسانی شرکت مطلوب نمی¬دانند.بررسی فرضیه یکجهت بررسی این فرضیه تعداد ۱۳ سوال در پرسشنامه گنجانده شده است که توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از این سؤالات فرضیه فوق آزمون می¬شود(جدول ۱) علاوه بر آن مجموع پاسخهای داده شده به این ۱۳ سؤال را نیز در نظر گرفته و توسط آن نیز فرضیه را آزمون می¬کنیم.(جدول ۱-۱)جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۱سؤال خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی¬زیاد بدون پاسخ جمع فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱ ۴ ۸/۱۰ ۴ ۸/۱۰ ۱۸ ۶/۴۸ ۹ ۳/۲۴ ۲ ۴/۵ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲ ۰ ۲ ۴/۵ ۲۱ ۸/۵۶ ۱۲ ۴/۳۲ ۰ ۰ ۲ ۴/۵ ۳۷ ۱۰۰۳ ۴ ۸/۱۰ ۷ ۹/۱۸ ۲۰ ۱/۵۴ ۴ ۸/۱۰ ۰ ۲ ۴/۵ ۳۷ ۱۰۰۴ ۱ ۷/۲ ۶ ۲/۱۶ ۱۴ ۸/۳۷ ۱۴ ۸/۳۷ ۱ ۷/۲ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۵ ۹ ۳/۲۴ ۱۶ ۲/۴۳ ۱۰ ۲۷ ۱ ۷/۲ ۰ ۰ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۶ ۳ ۱/۸ ۷ ۹/۱۸ ۱۹ ۴/۵۱ ۸ ۶/۲۱ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۷ ۳ ۱/۸ ۱۳ ۱/۳۵ ۱۵ ۵/۴۰ ۶ ۲/۱۶ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۸ ۲ ۴/۵ ۵ ۵/۱۳ ۲۰ ۱/۵۴ ۸ ۶/۲۱ ۰ ۰ ۲ ۴/۵ ۳۷ ۱۰۰۹ ۳ ۱/۸ ۱۳ ۱/۳۵ ۱۶ ۲/۴۳ ۵ ۵/۱۳ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۰ ۲ ۴/۵ ۴ ۸/۱۰ ۷ ۹/۱۸ ۲۱ ۸/۵۶ ۲ ۴/۵ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۱۱ ۶ ۲/۱۶ ۱۰ ۲۷ ۱۰ ۲۷ ۹ ۳/۲۴ ۱ ۷/۲ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۱۲ ۱ ۷/۲ ۱۳ ۱/۳۵ ۱۱ ۷/۲۹ ۱۰ ۲۷ ۲ ۴/۵ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۳ ۱۹ ۴/۵۱ ۹ ۳/۲۴ ۲ ۴/۵ ۷ ۹/۱۸ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰در جدول زیر توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه یک نشان داده شده است.جدول ۱-۱- توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۱سؤال خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی¬زیاد بدون پاسخ جمع فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصدجمع ۵۷ ۱۱/۹ ۱۰۹ ۲۲/۷ ۱۸۳ ۳۸ ۱۱۴ ۲۳/۷ ۸ ۱/۷ ۱۰ ۲ ۴۸۱ ۱۰۰آزمون فرضیه یک توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالاتدر این مرحله به منظور آزمون فرضیه یک توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالات مطابق جدول A

نسبت به تأیید یا رد فرضیه با استفاده از هر سؤال مشخص گردیده است با این توضیح که با توجه به پنج گزینه¬ای بودن پاسخها، پاسخ متوسط در جمع پاسخهای مبتنی بر تأیید فرضیه منظور شده است.جدول A- آزمون فرضیه یک Binomial Test
Category N Observedprop Test prop Asymp sig(۲-tailed)Y۱ Group ۱Group ۲Total
تأیید فرضیه‌رد فرضیه ۲۶۱۱۳۷ ۷۰.۳۰۱.۰۰. ۵۰ ۲۳۱۲۳۵ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۲۱aY۲
۰۰۰aY۴ ۵۰ ۸۹.۱۱۱.۰۰. ۳۱۴۳۵ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۹۱aY۳ ۵۰ ۶۶.۳۴۱.۰۰.
Group ۱Group ۲Total ۴۰۵aY۵ ۵۰ ۵۸.۴۲۱.۰۰. ۲۱۱۵۳۶ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total
۷۸.۲۲۱.۰۰. ۲۹۸۳۷ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۰۰aY۶ ۵۰ ۹۷.۰۳۱.۰۰. ۳۵۱۳۶ ۱.۰۰۲.۰۰
Group ۱Group ۰۰۰aY۸ ۵۰ ۸۴.۱۶۱.۰۰. ۳۱۶۳۷ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۰۱aY۷ ۵۰
۳۲۵۳۷ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۰۲aY۹ ۵۰ ۷۷.۲۳۱.۰۰. ۲۷۸۳۵ ۱.۰۰۲.۰۰ ۲Total
۱۳۴aY۱۱ ۵۰ ۳۶.۶۴۱.۰۰. ۱۳۲۳۳۶ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۰۰aY۱۰ ۵۰ ۸۶.۱۴۱.۰۰.
Group ۱Group ۲Total ۰۱۲aY۱۲ ۵۰ ۷۲.۲۸۱.۰۰. ۲۶۱۰۳۶ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total
۸۱.۱۹۱.۰۰. ۳۰۷۳۷ ۱.۰۰۲.۰۰ Group ۱Group ۲Total ۰۴۹aY۱۳ ۵۰ ۶۸.۳۲۱.۰۰. ۲۵۱۲۳۷ ۱.۰۰۲.۰۰
۰۰۰aa Based on Z Approximation ۵۰مطابق جدول فوق نتایج زیر بدست می¬آید.سؤال ۱- به نظر شما روش استخدام و جذب نیروی انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان تا چه حد بر بهره¬وری منابع انسانی مؤثر است؟از مجموع پاسخهای داده شده به سؤال یک، ۷۰ درصد در جهت تأیید فرضیه (نامطلوب بودن سیستم فعلی جذب) و ۳۰ درصد در جهت رد فرضیه می¬باشد که چون سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه ۲۱٪ می¬باشد لذا اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار است. به عبارت دیگر اکثریت حدود ۷۰ درصد از افراد نمونه پاسخی در جهت تأیید فرضیه یک به این سؤال داده¬اند که تفاوت آنها با افرادی که در جهت رد فرضیه نظر داده¬اند در سطح ۵٪ معنی¬دار است.سؤال ۲- توانایی علمی افرادی که در پنج سال اخیر در شرکت استخدام شده¬اند به چه میزا می¬باشد؟هر چند ۶۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه یک نظر داده¬اند اما تفاوت دو گروه پاسخ دهندگان به این سؤال در سطح ۵٪ معنی¬دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه نمی¬باشد.سؤال ۳- تجربه کاری پرسنلی که در پنج سال اخیر در شرکت استخدام شده¬اند را به چه میزان ارزیابی می¬کنید؟تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است(سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است). و پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالایی (۸۹ درصد) فرضیه یک را مورد تأیید قرار می¬دهد.سؤال ۴- انطباق رشته تحصیلی و تخصصی افرادی که در شرکت استخدام می¬شوند با شرایط و نیازهای شغل مورد نظر چگونه است؟تفاوت دو گروه معنی¬دار نیست پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه بدست نمی¬دهد.سؤال ۵- کسانی که متقاضی استخدام در شرکت هستند تا چه حد قبل از استخدام با ویژگی¬های شغلی آینده¬شان آشنایی دارند؟با توجه به اینکه ۹۷ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند و تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالا در جهت تأیید فرضیه یک می¬باشد. به عبارت دیگر اکثر قریب به اتفاق پاسخ دهندگان معتقدند متقاضیان استخدام در شرکت قبل از استخدام آشنایی کافی با ویژگی¬های شغلی آینده خود ندارند.سؤال ۶- تا چه میزان نحوه گزینش و جذب نیروی انسانی در شرکت منجر به انتخاب بهترین افراد از بین متقاضیان می¬شود.با توجه به نظر ۷۸ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه و معنی¬دار بودن اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪، پاسخهای داده شده به این سؤال در جهت تأیید فرضیه (نامطلوب بودن سیستم فعلی جذب و استخدام) می¬باشد.سؤال ۷- تا چه حد استخدام افراد در شرکت مبتنی بر ضابطه و روشهای صحیح علمی می¬باشد.تفاوت در

سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است و پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالایی در جهت تأیید فرضیه است.سؤال ۸- نوع سؤالاتی که در امتحان ورودی افراد متقاضی استخدام در شرکت طرح می¬شود تا چه حد توانسته است تعیین کننده سطح علمی آنها باشد؟نظر ۷۷ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه بوده و در سطح ۵٪ معنی¬دار است.سؤال ۹- تا چه حد مصاحبه¬های استخدامی در این شرکت مبتنی بر روشهای علمی است؟نظر اکثریت ۸۶ درصدی پاسخ دهندگان با معنی¬دار بودن اختلاف دو گروه در سطح ۵٪ موافق با فرضیه یک می¬باشد.سؤال ۱۰- تا چه حد گزینش اخلاقی افراد متقاضی استخدام در انتخاب افراد شایسته در این شرکت نقش داشته است.تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی در جهت تأیید یا رد فرضیه بدست نمی¬دهد.سؤال ۱۱- میزان اطلاع¬رسانی به افراد متقاضی استخدام در شرکت در چه حد است؟ ۷۲ درصد پاسخها در جهت تأیید فرضیه می¬باشد و اختلاف دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار می¬باشد.سؤال ۱۲- آیا حقوق و دستمزد پرداختی در این شرکت موجبات انگیزش افراد جهت استخدام در این شرکت را فراهم می¬کند.۶۸ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال پاسخ از نوع خیلی کم تا متوسط داده¬اند و فرضیه یک را در واقع تأیید نموده¬اند.سؤال ۱۳- در صورت نیاز به نیروی انسانی با تخصص و تجزبه خاص آیا امکان جذب نیرو به راحتی وجود دارد؟نظر اکثریت ۸۱ درصدی پاسخ دهندگان فرضیه یک را با توان بالایی تأیید نموده است.نتیجه: از کل ۱۳ سؤال تعداد ۹ سؤال باعث تأیید فرضیه یک شده و تعداد ۴ سؤال نیز دلیلی بر تأیید یا رد فرضیه به دست نداد. اما هیچکدام از سؤالات در جهت رد فرضیه نبوده است.حال مجموع پاسخهای داده شده به این ۱۳ سؤال را در نظر می¬گیریم.جدول B- آزمون فرضیه یک توسط مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات Binomial Test تأیید Category Observedprop Test prop Asymp sig(۲-tailed)F۱ Group ۱Group ۲Total فرضیهرد فرضیه .۷۴.۲۵۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aa Based on Z Approximationمطابق جدول فوق مشاهده می¬شود که به طور کلی ۷۴ درصد از پاسخهای داده شده به این سؤالات در جهت تأیید فرضیه یک و ۲۶ درصد در جهت رد آن بوده است. سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است لذا فرض یکسان بودن توزیع این دو گروه با توان بالایی رد می¬شود. به عبارت دیگر با توان بالایی می¬توان نتیجه گرفت که مجموع پاسخهای داده شده به این سؤالات دلیلی بر تأیید فرضیه یک بدست می¬دهد.نمودار توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات فرضیه یک(نمودار ۱-۱) و نمودار توزیع فراوانی نمونه بر حسب تأیید یا رد فرضیه یک(نمودار ۲-۱) نتایج فوق را نشان می¬دهد. تجزیه و تحلیلفرضیه شماره دو فرضیه دووجود یک سیستم صحیح و کارآمد نگهداری منابع انسانی بهره¬وری را افزایش می¬دهد. به بیانی دیگر موافقین با این فرضیه سیستم فعلی نگهداری منابع انسانی را مطلوب نمی¬دانند و آن را در جهت افزایش بهره¬وری منابع انسانی کارآمد نمی¬دانند.بررسی فرضیه دوجهت بررسی این فرضیه تعداد ۱۳ سؤال در پرسشنامه گنجانده شده است که توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از این سؤالات فرضیه فوق آزمون شده است.(جدول ۲)جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه دوسؤال خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی¬زیاد بدون پاسخ جمع فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱۴ ۳ ۱/۸ ۱۰ ۲۷ ۱۸ ۶/۴۸ ۴ ۸/۱۰ ۲ ۴/۵ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۵ ۳ ۱/۸ ۹ ۳/۲۴ ۱۵ ۵/۴۰ ۷ ۹/۱۸ ۳ ۱/۸ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۶ ۴ ۸/۱۰ ۱۳ ۱/۳۵ ۱۷ ۹/۴۵ ۱ ۷/۲ ۲ ۴/۵ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۷ ۷ ۹/۱۸ ۱۲ ۴/۳۲ ۱۳ ۱/۳۵ ۵ ۵/۱۳ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۸ ۵ ۵/۱۳ ۱۲ ۴/۳۲ ۱۵ ۵/۴۰ ۵ ۵/۱۳ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۱۹ ۴ ۸/۱۰ ۱۸ ۶/۴۸ ۹ ۳/۲۴ ۶ ۲/۱۶ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۰ ۸ ۶/۲۱ ۱۵ ۵/۴۰ ۹ ۳/۲۴ ۵ ۵/۱۳ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۱ ۶ ۲/۱۶ ۱۴ ۸/۳۷ ۱۴ ۸/۳۷ ۳ ۱/۸ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۲ ۷ ۹/۱۸ ۱۲ ۴/۳۲ ۱۱ ۷/۲۹ ۷ ۹/۱۸ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۳ ۰ ۰ ۴ ۸/۱۰ ۱۲

۴/۳۲ ۱۱ ۷/۲۹ ۱۰ ۲۷ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۴ ۷ ۹/۱۸ ۲۰ ۱/۵۴ ۹ ۳/۲۴ ۱ ۷/۲ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷

۱۰۰۲۵ ۴ ۸/۱۰ ۱۹ ۴/۵۱ ۱۴ ۸/۳۷ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۶ ۲ ۴/۵ ۸ ۶/۲۱ ۱۸ ۶/۴۸

۷ ۹/۱۸ ۱ ۷/۲ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰علاوه بر آن مجموع پاسخهای داده شده به این سؤال را نیز در نظر گرفته و توسط آن نیز فرضیه دو را آزمون می¬کنیم.جدول ۲-۲- توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه دوسؤال خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی¬زیاد بدون پاسخ جمع فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصدجمع ۶۰ ۵/۱۲ ۱۶۶ ۵/۳۴ ۱۷۴ ۲/۳۶ ۶۲ ۹/۱۲ ۱۸ ۷/۳ ۱ ۲/۰ ۴۸۱ ۱۰۰آزمون فرضیه دو توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالاتدر این مرحله به منظور آزمون فرضیه دو پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالات مطابق جدول C نسبت تأیید یا رد فرضیه با استفاده از هر سؤال مشخص گردیده است با این توضیح که با توجه به پنج گزینه¬ای بودن پاسخها گزینه پاسخ متوسط جزو پاسخهای مبتنی بر تأیید فرضیه لحاظ شده است.جدول C- آزمون فرضیه دو Binomial Test Category N Observedprop Test prop Asymp sig(۲-tailed)Y۱۴ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۱۶۳۷ .۸۴.۱۶۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۱۵ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۲۷۱۰۳۷ .۷۳.۲۷۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۹aY۱۶ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۴۳۳۷ .۹۲.۰۸۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۱۷ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۲۵۳۷ .۸۶.۱۴۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۱۸ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۲۵۳۷ .۸۶.۱۴۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۱۹ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۱۶۳۷ .۸۴.۱۶۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۰ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۲۵۳۷ .۸۶.۱۴۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۱ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۴۳۳۷ .۹۲.۰۸۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۲ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۰۷۳۷ .۸۱.۱۹۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۳ Group ۱Group ۲Total ۲.۰۰۱.۰۰ ۱۶۲۱۳۷ .۴۳.۵۷۱.۰۰ ۵۰ ۵۱۱aY۲۴ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۶۱۳۷ .۹۷.۰۳۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۵ Group ۱Total ۱.۰۰ ۳۷۳۷ ۱.۰۰۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۶ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۲۸۸۳۶ .۷۸.۲۲۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۲aa Based on Z Approximationاز پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالات مطابق جدول فوق نتایج زیر بدست می¬آید.سؤال ۱۴- تا چه حد رفتار مدیران با پرسنل در جهت علاقه¬مند نمودن آنان به ادامه فعالیت در شرکت است؟از مجموع پاسخهای داده شده به سؤال ۱۴ نتیجه گرفته می¬شود که ۸۴ درصد در جهت تأیید و ۱۶ درصد در جهت رد فرضیه می¬باشد که چون سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است لذا اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است به عبارت دیگر اکثریت حدود ۸۴ درصد از افراد نمونه پاسخی در جهت تأیید فرضیه دو(نامطلوب بودن سیستم فعلی نگهداری منابع انسانی) به این سؤال داده¬اند.سؤال ۱۵- به نظر شما تا چه حد امکان پیشرفت شغلی برای پرسنل شاغل در شرکت فراهم است؟۷۳ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال فرضیه دو را تأیید نموده¬اند و اختلاف دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬¬دار است.سؤال ۱۶- به نظر شما تا چه حد از نیروهای استخدام شده در شرکت متناسب با توان و تجربه آنها استفاده می¬شود.از مجموع پاسخهای داده شده به سؤال فوق ۹۲ درصد در جهت تأیید فرضیه دو نظر داده¬اند و چون سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است. تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است.سؤال ۱۷- به نظر شما تا چه حد واگذاری شغل به افراد در این شرکت متناسب با رشته تحصیلی و توانایی آنها صورت می¬گیرد؟۸۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید این فرضیه نظر داده¬اند.سؤال ۱۸- به نظر شما این شرکت تا چه حد از افراد شایسته تقدیر و قدردانی به عمل می¬آورد.با توجه به نظر ۸۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه و معنی¬دار بودن اختلاف بین دو گروه در سطح ۵٪ پاسخهای داده شده به این سؤال در

جهت تأیید فرضیه است.سؤال ۱۹- به نظر شما این شرکت تا چه حد شرایط مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری را فراهم کرده است.از ۳۷ نفر پاسخ دهندگان به این سؤال ۳۱ نفر در جهت تأیید این فرضیه نظر داده¬اند بنابراین فرضیه دو از ناحیه ۸۴ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال تأیید شده است.(۸۴ درصد پاسخ دهندگان شرایط را برای بروز خلاقیت مناسب نمی¬دانند).سؤال ۲۰- تا چه حد زمینه ارتقای شغلی و پیشرفت برای کلیه افراد به نحو یکسان و بر اساس شایسته سالاری وجود دارد؟از مجموع پاسخهای داده شده به این سؤال و معنی¬دار بودن اختلاف دو گروه مخالف و موافق در سطح ۵٪ نتیجه گرفته می¬شود که ۸۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند.سؤال ۲۱- به نظر شما در این شرکت تا چه حد زمینه مشارکت و کار گروهی وجود دارد. از مجموع پاسخهای داده به سؤال ۲۱ نتیجه گرفته می¬شود که ۹۲ درصد در جهت تأیید و ۸ درصد در جهت رد فرضیه می¬باشد. که چون سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است لذا اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است.سؤال ۲۲- به نظر شماه در این شرکت تا چه حد روش انجام کارها و ارزیابی آنها در کارکنان ایجاد انگیزه جهت فعالیت بیشتر و ادامه خدمت در شرکت می¬نماید.۸۲ درصد پاسخها در جهت تأیید فرضیه دو بوده است.سؤال ۲۳- تا چه شرح وظایف یکنواخت و جزئی برای شما کسالت¬آور است؟تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار نیست، پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه نمی¬باشد.سؤال ۲۴- تا چه حد در این شرکت به منظور تنوع در کار و آشنایی با مشاغل از گردش شغلی استفاده می¬شود؟تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است (سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است) پاسخهای داده شده به این سؤال با توان بالا-یی فرضیه را مورد تأیید قرار می¬دهد.سؤال ۲۵- در این شرکت تا چه حد به انجام کارهای گروهی بها داده می¬شود؟تمامی پاسخ دهندگان به این سؤال در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند. (تأیید کرده¬اند که به انجام کارهای گروهی بهای کافی داده نمی¬شود).سؤال ۲۶- تا چه حد شغل¬های موجود در سازمان دارای خصوصیات لازم از جمله تنوع، استقلال، روابط متقابل با سایر مشاغل و ارتباط صمیمانه با سایرین می¬باشد؟۷۸ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال در جهت تأیید فرضیه رأی داده¬اند و تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً-معنی¬دار است.نتیجهاز کل ۱۳ سؤال تعداد ۱۲ سؤال باعث تأیید فرضیه دو شده و یک سؤال دلیلی بر تأیید یا رد فرضیه بدست نداده است. اما هیچکدام از سؤالات در جهت رد فرضیه نبوده است.اکنون مجموع پاسخهای داده شده به این ۱۳ سؤال را در نظر می¬گیریم.جدول D- آزمون فرضیه دو توسط مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات Binomial Test Category Observedprop Test prop Asymp sig(۲-tailed)F۲ Group ۱Group ۲Total تأیید فرضیهرد فرضیه ۸۴.۱۶۱.۰۰. ۵۰ aa Based on Z Approximation۰۰۰مطابق جدول فوق مشاهده می¬شود که به طور کلی ۸۴ درصد از پاسخهای داده شده به این سؤالات در جهت تأیید فرضیه دو و ۱۶ درصد در جهت رد آن بوده است. سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است لذا فرض یکسان بودن توزیع این دو گروه با توان بالا-یی رد می¬شود به عبارت دیگر با توان بالایی می¬توان نتیجه گرفت که مجموع پاسخهای داده شده به این سؤالات دلیلی بر تأیید فرضیه دو بدست می¬دهد. نمودار توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات فرضیه دو (نمودار ۱-۲) و نمودار توزیع فراوانی نمونه بر حسب تأیید یا رد فرضیه دو(نمودار ۲-۲) نتایج فوق را نشان می¬دهد. تجزیه و تحلیلفرضیه شماره سه فرضیه سهکیفیت مناسب زندگی کاری پرسنل نقش بسزایی در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی شرکت دارد. به عبارتی دیگر موافقین با این فرضیه کیفیت زندگی کاری پرسنل را در شرایط فعلی نامناسب می¬دانند و معتقدند با این شرایط بهره¬وری منابع انسانی شرکت ارتقاء نخواهد یافت.بررسی فرضیه سهجهت بررسی این فرضیه تعداد ۱۱ سؤال در پرسشنامه گنجانده شده است که توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از این سؤالات فرضیه فوق آزمون شده است( جدول ۳).جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳سؤال خیلی کم کم متوسط

زیاد خیلی¬زیاد بدون پاسخ جمع فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۲۷ ۱ ۷/۲ ۷ ۹/۱۸ ۲۰ ۱/۵۴ ۷ ۹/۱۸ ۲ ۴/۵ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۸ ۹ ۳/۲۴ ۱۵ ۵/۴۰ ۱۱ ۷/۲۹ ۲ ۴/۵ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۲۹ ۲ ۴/۵ ۱ ۷/۲ ۱۰ ۲۷ ۱۹ ۴/۵۱ ۵ ۵/۱۳ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۳۰ ۸ ۶/۲۱ ۱۶ ۲/۴۳ ۱۰ ۲۷ ۳ ۱/۸ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۳۱ ۵ ۵/۱۳ ۱۳ ۱/۳۵ ۱۲ ۴/۳۲ ۷ ۹/۱۸ ۰ ۰ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۳۲ ۱ ۷/۲ ۱ ۷/۲ ۱۵ ۵/۴۰ ۱۷ ۹/۴۵ ۳ ۱/۸ ۰ ۰ ۳۷ ۱۰۰۳۳ ۵ ۵/۱۳ ۵ ۵/۱۳ ۱۴ ۸/۳۷ ۱۰ ۲۷ ۲ ۴/۵ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۳۴ ۲ ۴/۵ ۷ ۹/۱۸ ۱۸ ۶/۴۸ ۸ ۶/۲۱ ۱ ۷/۲ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۳۵ ۴ ۸/۱۰ ۱۶ ۲/۴۳ ۸ ۶/۲۱ ۷ ۹/۱۸ ۱ ۷/۲ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۳۶ ۱۸ ۶/۴۸ ۱۳ ۱/۳۵ ۲ ۴/۵ ۳ ۱/۸ ۰ ۰ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰۳۷ ۲ ۴/۵ ۸ ۶/۲۱ ۱۵ ۵/۴۰ ۱۱ ۷/۲۹ ۰ ۰ ۱ ۷/۲ ۳۷ ۱۰۰علاوه بر آن مجموع پاسخهای داده شده به این ۱۱ سؤال را نیز در نظر گرفته و توسط آن نیر فرضیه ۳ را آزمون می¬کنیم.جدول ۳-۲- توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳سؤال خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی¬زیاد بدون پاسخ جمع فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصدجمع ۵۷ ۱۴ ۱۰۲ ۲۵ ۱۳۵ ۲/۳۳ ۹۴ ۲۳ ۱۴ ۴/۳ ۵ ۴/۱ ۴۰۷ ۱۰۰آزمون فرضیه سه توسط پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالاتدر این مرحله به منظور آزمون فرضیه سه پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالات مطابق جدول E نسبت به تأیید یا رد فرضیه با استفاده از هر سؤال مشخص گردیده است با این توضیح که با توجه به پنج گزینه¬ای بودن پاسخهای گزینه پاسخ متوسط جزو پاسخهای مبتنی بر تأیید فرضیه سه منظور شده است.جدول E- آزمون فرضیه سه Binomial Test Category N Observedprop Test prop Asymp sig(۲-tailed)Y۲۷ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۲۸۹۳۷ .۷۶.۲۴۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۳aY۲۸ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۵۲۳۷ .۹۵.۰۵۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۲۹ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۱۳۲۴۳۷ .۳۵.۶۵۱.۰۰ ۵۰ ۱۰۰aY۳۰ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۴۳۳۷ .۹۲.۰۸۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۳۱ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۳۰۷۳۷ .۸۱.۱۹۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۳۲ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۱۷۲۰۳۷ .۴۶.۵۴۱.۰۰ ۵۰ ۷۴۲aY۳۳ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۲۴۱۲۳۶ .۶۷.۳۳۱.۰۰ ۵۰ ۰۶۷aY۳۴ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۲۷۹۳۶ .۷۵.۲۵۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۵aY۳۵ Group ۱Group ۲Total ۲.۰۰۱.۰۰ ۲۸۸۳۶ .۷۳.۲۲۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۲aY۳۶ Group ۱Group ۲Total ۲.۰۰۱.۰۰ ۳۳۳۳۶ .۹۲.۰۸۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aY۳۷ Group ۱Group ۲Total ۱.۰۰۲.۰۰ ۲۵۱۱۳۶ .۶۹.۳۱۱.۰۰ ۵۰ ۰۰۰aa Based on Z Approximationاز پاسخهای داده شده به هر کدام از سؤالات مطابق جدول فوق نتایج زیر بدست می¬آید.سؤال ۲۷- به نظر شماه محیط کار افراد در شرکت سالم و دارای ایمنی کافی می¬باشد.از مجموع پاسخهای داده شده به سؤال فوق ۷۶ درصد در جهت تأیید و ۲۴ درصد در جهت رد فرضیه می¬باشد که چون سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه ۰۰۳/۰ است لذا اختلاف بین این دو گروه در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است به عبارت دیگر اکثریت حدود ۷۶ درصد از افراد نمونه پاسخی در جهت تأیید فرضیه سه به این سؤال داده¬اند.سؤال ۲۸- به نظر شما تا چه حد مکانیزم¬های پاداش به طور صحیح انتخاب شده است.۹۵ درصد پاسخ دهندگان به این سؤال فرضیه سه را تأیید کرده¬اند.(به عبارتی دیگر مکانیزم پاداش فعلی را صحیح نمی¬دانند).سؤال ۲۹- تا چه حد کارکنان شرکت به لحاظ برخورداری از انواع بیمه¬های اجتماعی شرایط مساعدی دارند؟تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه سه نمی¬باشد. هر چند ۶۵ درصد پاسخ دهندگان در جهت رد

فرضیه نظر داده¬اند.سؤال ۳۰- تا چه حد از مشارکت کارکنان در انتخاب روشهای کار و تصمیم¬گیری استفاده می¬شود.۹۲ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند و تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار است(سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است).سؤال ۳۱- تا چه حد مدیران سازمان به نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی تولید توجه کافی دارند.تفاوت در سطح ۵٪ معنی¬دار است و پاسخهای داده شده به این سؤال در جهت تأیید فرضیه سه است. (معتقدند مدیران سازمان به نیروی انسانی توجه کافی ندارند)سؤال ۳۲- امکان یادگیری و آموزش مهارتهای جدید برای پرسنل شرکت تا چه وجود دارد؟تنها ۴۶ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند ولی تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی در جهت تأیید یا رد فرضیه بدست نمی¬دهد.سؤال ۳۳- تا چه حد پرسنل شرکت نسبت به کاری که انجام می¬دهند و خدمت در این شرکت احساس غرور و رضایت دارند.هر چند ۶۷ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند ولی تفاوت دو گروه در سطح ۵٪ معنی¬دار نیست و پاسخهای داده شده به این سؤال دلیلی بر رد یا قبول فرضیه نمی¬باشد.سؤال ۳۴- به نظر شماه در این شرکت تا چه حد در محیط کار شخصیت افراد و مسائل انسانی مورد توجه قرار می¬گیرد؟با تأیید فرضیه سه توسط ۷۵ پاسخ دهندگان پاسخ¬های داده شده در جهت تأیید فرضیه است.سؤال ۳۵- تا چه حد نحوه کار پرسنل در شرکت باعث اختلال در سایر وظایفی که آنها در قبال خانواده یا جامعه دارند می¬شود؟۷۸ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند.سؤال ۳۶- آیا در این شرکت برای آگاهی از میزان پیشرفت کار، نتایج ارزشیابی عملکرد به موقع به افراد داده می¬شود؟تفاوت در سطح ۵٪ کاملاً معنی¬دار است، ۹۲ درصد پاسخ دهندگان در جهت تأیید فرضیه نظر داده¬اند.سؤال ۳۷- در این شرکت، تا چه میزان افراد از امنیت شغلی خود راضی و مطمئن هستند؟۶۹ درصد پاسخ دهندگان فرضیه سه را تأیید نموده¬اند.از کل ۱۱ سؤال تعداد ۸ سؤال باعث تأیید فرضیه سه شده و تعداد ۳ سؤال نیز دلیلی بر تأیید یا رد فرضیه بدست نداد اما هیچکدام از سؤالات در جهت رد فرضیه نبوده است.حال مجموع پاسخهای داده شده به این سؤال را در نظر می¬گیریم.جدول F- آزمون فرضیه سه توسط مجموع پاسخهای داده شده با سؤالاتBinomial Test Category Observedprop Test prop Asymp sig(۲-tailed)F۳ Group ۱Group ۲Total تأیید فرضیهرد فرضیه .۶۸.۳۲۱.۰۰ ۵۰ aa Based on Z Approximation۰۰۰مطابق جدول فوق مشاهده می¬شود که به طور کلی ۶۸ درصد از پاسخهای داده شده به این سؤالات در جهت تأیید فرضیه ۳ و ۳۲ درصد در جهت رد آن بوده است. سطح معنی¬داری مشاهده شده آزمون یکسان بودن این دو گروه تا سه رقم اعشار صفر است. لذا فرض یکسان بودن توزیع این دو گروه با توان بالایی رد می¬شود.به عبارت دیگر با توان بالایی می¬توان نتیجه گرفت که مجموع پاسخهای داده شده به این سؤالات دلیلی بر تأیید فرضیه ۳ بدست می¬دهد.نمودار ۱-۳ و ۲-۳ به ترتیب توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳ و توزیع فراوانی مجموع پاسخهای داده شده به سؤالات مربوط به فرضیه ۳ بر حسب تأیید یا رد فرضیه را نشان می¬دهد. فصل پنجمبحث و تفسیرنتایج پژوهش تحلیل نتایجهمانگونه که در مقدمه این پژوهش بیان گردید شناسایی عوامل مؤثر در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان هدف این تحقیق بوده است در این جهت با بررسی¬های به عمل آمده و مشاوره با استاد راهنمای محترم به جهت اینکه تحقیق به نتیجه¬ای عملی برسد ناگزیر چند عامل به عنوان عوامل مهمتر انتخاب گردید و برای سنجش تأثیر آنها در ارتقای بهره¬وری منابع انسانی در شرکت با استفاده از روش پرسشنامه¬ای یک تحقیق میدانی در نمونه آماری منتخب انجام گردید. که نتایج آن در فصل چهارم به صورت مشروح ارائه شد.در پژوهش سه پرسش و فرضیه مطرح شده است اولین پرسش به سیستم جذب و استخدام نیروی انسانی در شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان مربوط می¬شود و چنین فرض شده است که سیستم جذب در این شرکت مطلوب نیست و چنانچه یک سیستم مناسب جذب و استخدام بکار گرفته شود بهره¬وری منابع انسانی افزایش می¬یابد برای سنجش این فرضیه

۱۳ سؤال در پرسشنامه طرح گردید و با نظرسنجی از نمونه آماری منتخب که ۳۷ نفر از پرسنل شرکت در سطوح تحصیلی، سنی و خدمتی متفاوت بودند فرضیه مورد نظر مورد ارزیابی قرار گرفت.همانگونه که در جدول A و B نشان داده شده است ۷۴ درصد پاسخ دهندگان به ۱۳ سؤال مزبور معتقدند وضعیت فعلی سیستم جذب و استخدام نیروی انسانی در شرکت مطلوب نیست و چنانچه تغییراتی در نحوه استخدام و انتخاب افراد ایجاد گردد بهره¬وری نیروی انسانی افزایش می¬یابد و ۲۶ درصد اعتقاد دارند وضعیت فعلی خوب یا خیلی خوب است.در ۱۳ سؤال مربوط به فرضیه یک قریب به اتفاق پاسخ دهندگان (۹۷ درصد) معتقدند کسانی که متقاضی استخدام در شرکت هستند قبل از استخدام با ویژگی¬های شغلی آینده¬شان آشنایی ندارند. بدیهی است این وضعیت مطلوب نیست و به هدایت شغلی افراد کمکی نمی¬کند همچنین ۸۹ درصد پاسخ دهندگان اظهار کرده¬¬اند تجربه کاری پرسنلی که در پنج سال اخیر در شرکت استخدام شده¬اند زیاد نبوده است.در جدول CوD نتایج بررسی فرضیه دو ارائه شده است در این پژوهش ۱۳ سؤال در مورد سیستم نگهداری منابع انسانی در شرکت طرح گردیده است و از پاسخ دهندگان خواسته شده وضعیت موجود را ارزیابی کنند در نتیجه جدول D، ۸۴ درصد پاسخ دهندگان به این فرضیه که سیستم نگهداری منابع انسانی در شرکت ضعف دارد رأی موافق داده¬اند و آن را به عنوان یک عامل کاهش بهره¬وری منابع انسانی تأیید نموده¬اند. از جمله تمامی افراد پاسخ داده¬اند که در این شرکت به انجام کارهای گروهی بهای کمی داده می¬شود و ۹۷ درصد اعتقاد دارند از گردش شغلی به منظور تنوع در کار استفاده می¬شود و ۹۲ درصد نظر داده¬اند که از پرسنل شرکت متناسب با توان و تجربه آنها استفاده نشده است.در جدول E و F نتایج بررسی فرضیه سه ارائه گردیده است مطابق این فرضیه کیفیت زندگی کاری پرسنل در شرکت مناسب نیست که بر اساس نظرسنجی این پژوهش در ۱۱ سؤال انتهایی پرسشنامه ۶۸ درصد پاسخ دهندگان با این فرضیه موافقند و پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرسنل شرکت را یکی از عوامل کاهش بهره¬وری منابع انسانی در شرکت داشته¬اند. از جمله ۹۵ درصد پاسخ دهندگان نظر داده¬اند که مکانیزم¬های پاداش در شرکت به طور صحیح انتخاب نشده است و ۹۲ درصد معتقدند از مشارکت کارکنان در انتخاب روشهای کار و تصمیم¬گیری به قدر کافی استفاده نمی¬شود. همچنین ۹۲ درصد پرسش شوندگان نظر داده¬اند که نتایج ارزشیابی عملکرد افراد به موقع به آنان داده نمی¬شود.پیشنهادات و کاربرد نتایج پژوهش* برای افزایش بهره¬وری منابع انسانی در شرکت تجربه کاری و شایستگی علمی افراد متقاضی استخدام با ضریب اهمیت بیشتر مورد توجه قرار گیرد.* با استفاده از رسانه¬ها و انتشارات در زمینه فعالیت شرکت مدیریت تولید نیروگاههای گازی خراسان و زمینه¬های کاری آن اطلاع¬رسانی بیشتری به آحاد جامعه انجام گردد تا افراد متقاضی استخدام در این شرکت با فعالیت¬هی آن آشنایی نسبی داشته باشند.* در شرایط فعلی نحوه گزینش و جذب نیروی انسانی منجر به انتخاب بهترین افراد از بین متقاضیان نمی¬شود و ضرورت دارد در مراحل امتحان مصاحبه و چگونگی ارزیابی و استخدام افراد بر اساس روشهای صحیح علمی تجدیدنظر گردد.* ترمیم حقوق و دستمزد پرسنل شرکت به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و جذب نیروهای توانمند مورد توجه قرار گیرد.* برای جذب سریع نیروهی متخصص مورد نیاز راهکارهای قانونی شناسایی و ایجاد گردد.* مدیران شرکت به منظور علاقه¬مند نمودن پرسنل به فعالیت بیشتر، در نحوه رفتار و برخورد خود با پرسنل به عنوان منابع اصلی تولید تجدیدنظر نمایند.* در واگذاری شغل به افراد تناسب رشته تحصیلی و توان و تجربه آنها بیشتر مورد توجه قرار گیرد.* از افراد شایسته و فعال به طرق مقتضی تقدیر به عمل آید.* به منظور نگهداری نیروهای انسانی شایسته در شرکت، شرایط بروز خلاقیت و نوآوری و ارتقاء شغلی به نحو یکسان فراهم گردد.* به منظور استفاده از نیروی هم¬افزایی زمینه مشارکت پرسنل در تصمیم¬گیریها و انتخاب روشهای انجام کار و کار گروهی به وجود آید.* فعالیت پرسنل در شرکت به طور منظم مورد ارزیابی قرار گیرد و نتیجه ارزیابی به منظور ایجاد انگیزه فعالیت بیشتر به آنان منعکس گردد.* از گردش شغلی و تغییر وظیفه پرسنل متناسب با رشته و تجربه آنان به منظور تنوع در کار استفاده گردد.* برای ایجاد علاقه پرسنل به کار و احساس غرور از خدمت در این شرکت، ارتقای جایگاه شرکت در

جـامعه مورد توجه قرار گیرد.* شخصیـت افراد و مسائل انسانی در محیط کار مورد احترام و توجه بیشتر قرار گیرد.* کار پرسـنل در شرکت بـاعث اختلاـل در وظـایفی که آنها در قبال خانواده دارنـد نشود. منابع و مآخذ۱) افراره، عبـاس، بهره¬وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مـدیریت دولتی۲) اقدسی، محمد(۱۳۷۵)، بهره¬وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مـدیریت دولتی۳) الوانی، سیدمهدی، بهره¬وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی۴) انصاری، محمداسماعیل(۱۳۷۵)، بهره¬وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مـدیریت دولتی۵) انصـاری¬زمانی، قاسم، بهره¬وری نیروی انسانی، تهران، مرکز آموزش مـدیریت دولتی۶) بلانچـارد، کارلوس(۱۳۷۸)، مـدیریت تواناسازی، ایران¬نژادپاریزی، تهران، نشـر مـدیران۷) بنـداری، مهرداد، بهره¬وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مـدیریت دولتی۸) دعائی، حبیب¬ا...، مدیریت منابع انسانی، ناشـر مؤلف۹) ریچاردال¬دفت، تئوری سازمـان و طراحی ساختـار، پارسائیـان، شـرکت چاپ و نشـر بازرگانی ۱۰) سـاعتچی، محمود، روانشناسـی بهره¬وری، تهران، نشـر ویرایش۱۱) طاهری، شهنام(۱۳۷۸)، بهره¬وری و تجزیه و تحلیـل آن در سازمانهـا، تهران، نشـر هسـتان۱۲) کریمیان، امیرهوشنگ، بهره¬وری نیروی انسـانی، مرکز آموزش مـدیریت دولتی۱۳) گروهی از اساتیـد مدیریت(۱۳۷۵)، بهره¬وری نیروی انسـانی محب علی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی۱۴) مهدوی، سیدولی¬ا...، بهره¬وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی

## تأثیر مالیات بر ارزش افزوده و نقش آن بر در آمدهای کشور

شیما مرجانی

چکیده:مالیات بر ارزش افزوده ،مالیاتی است که کلیه عرضه کنندگان کالا ها و خدمات به عنوان مودیان **نظام مالیاتی باید علاوه بر بهـای کالاـ یـا خـدمت عرضه شـده،به صورت درصـدی از بهای فروش کالا یا خـدمات،در زمان فروش از خریـداران اخـذ و به صورت دوره ای(فصـلی)به سازمـان امور مالیـاتی کشور واریز نماینـد.هر گونه مالیات بر ارزش افزوده پرداخت شـده در زمان خرید توسط مودیا ن اعم از وارد کننـدگان– تولیـد کنـدگانتوزیع کندگان–صادر کندگان،که در این نظام مالیاتی به عنوان عامل وصول نه پرداخت کننده مالیات محسوب می گردنند،طلب ایشان ا ز دولت محسوب به صورت فصـلی با سازمان امور مالیاتی کشور تسویه می گردد.تسویهمطالباتمودیانبابت مالیات های پرداختیایشان در زمان خرید،یا تز طریق کسـر از مطالبات دریافتنی ذاز خریداران و یا از طریف استرداد تئسط سازمان امور مالیاتی کشور به ایشان،صورت می پـذیرد.پیشـگفتار:قانون مالیات برارزش افزوده که درجلسـه مورخ هفدهم اردیبهشت ماه یکهزاروسیصدوهشـتادوفهت کمیسـیون اقتصادی مجلس شورای اسـلامی طبق اصل هشـتادوپنجم قانون اساسـی جمهوری اسلامی ایران تصویب گردیده ومجلس بااجرای آزمایشی آن به مدت۵سال درجلسه علنی روزسه شنبه مورخ نهم بهمن۱۳۸۶موافقت ودرتاریخ۲/۳/۸۷به تاییدشورای نگهبان رسیده وطی نامه شماره۱۶۲۷۳/۹۵مورخ۱۹/۳/۸۷مجلس شورای اسلامی واصل گردیـده است.مقـدمه: این تحقیق بر دو مجموعه ابزار سـیاست دولت که در میان تمام بخش های یک اقتصاد عمل می کنـد. تمرکز خواهـد داشت: سیاست مـالی دولت و سـیاست مالی. (خزانه داری) هر دو مجموعه می تواننـد نقش حیاتی، چه خوب و چه بـد، در بسیج پس انـداز داخلی ایفـا کننـد. به علاـوه، هر دو سیاست آثـار دامنه داری بر توزیع درآمـد، اشـتغال، کـارآیی و ثبـات اقتصادی دارند. در این جا ما بر آن سـیاست مالی که تمام اقدامات مربوط به سـطح و ساختار درآمدها و مخارج دولت را در بر می گیرد، تمرکز می کنیم.بر اساس اصـطلاحاتی که در اینجا مورد اسـتفاده قرار می گیرنـد درآمـدهای دولت شامل تمامی درآمـدهای مالیـاتی و غیر مالیـاتی جـاری به خزانه داری دولت از جمله مازادهـای موسسه های عمومی در تملک دولت و اسـتقراض داخلی از خزانه می شود. مخـارج دولت چنین تعریف می شود: تمامی هزینه ها از بودجه دولت شامل مخارج جاری از قبیل حقوق کارمنـدان دولت؛ نگهـداری اموال؛ هزینه هـای نظـامی؛ پرداخت بهره و سوبسـید برای پوشـش زیـان هـای موسـسات دولـتی؛ همچنین مخـارج سرمایه نظیر هزینه های احـداث کانالهای آبیاری، جاده ها و مدارس؛ و خرید تجهیزات غیر نظامی مورد تملک دولت.سـیاست مالی

از طریق هر دو بخش مالیات و هزینه بودجه دولت عمل می کند. مرکز تصمیم گیری در مورد سیاست مالی در کشورهای رو به توسعه معمولا بین دو نهاد تقسیم می شود: وزارت دارایی (اداره خزانه داری) و وزارت (یا سازمان) برنامه ریزی. در بیشتر کشورها وزارت دارایی اساسا مسئول طراحی و اجرای سیاست مالیاتی و برای تصمیم های مربوط به مخارج مصرفی جاری دولت تعیین می شود. وزارت یا سازمان برنامه ریزی گاهی در مورد تصمیم های مربوط به مخارج سرمایه دولت نوسان دارد. برخی از اقتصاددانان و سیاست گذاران، اصطلاح" سیاست مالی "را برای آنچه وزارت دارایی انجام می دهد و اصطلاح" سیاست توسعه "برای کارهایی که تحت نظارت شدید وزارت یا سازمان برنامه ریزی است به کار می برند. بخش حاضر، اساسا بر جنبه هایی از سیاست مالی که مخارج مصرفی دولت و تعیین مالیات را مورد رسیدگی قرار می دهند، تمرکز می کند.تهیه این تحقیق از یاری دوستان و عزیزانی چون جناب آقای محمد براتی کارشناس ارشد اداره ی مالیاتی و جناب آقای جعفر نائینی کارشناس ارشد اداره ی اقتصاد و دارایی بهره گرفته ام و از راهنمایی های استاد گرانقدر جناب آقای یار احمدی خراسانی نیز سود جسته ام. از تمامی این عزیزان و در نهایت همسر مهربانم جناب آقای ناصر بزرگی که پا به پای اینجانبدر تمامی مراحل جمع آوری اطلاعات نقش ارزنده ای ایفا نمودند . صمیمانه سپاسگذارم.بیان مسئله:به دلیل اهمیت مالیات وهمچنین نقش ارزش افزوده برآن بایدمطالعات بنیادین دراین زمینه انجام پذیرد ونتیجه آن به اطلاع مردم برسدتانقش مهمتری دراین زمینه ایفا نمایند.باتوجه به نقش مهم ارزش افزوده بایدبیشتربه آن پرداخت:۱-آیاارزش افزوده برمالیات نقش مهمی دارد؟۲- آیا می توان باکاهش نرخ مالیات برارزش آن افزود؟۳-آیافعالان اقتصادی(اعم ازکارخانجات،شرکتهاوصاحبان مشاغل)این مالیات راخواهندپرداخت؟۴-آیااجرای این نظام مالیاتی باعث افزایش بهای کالاهاوخدمات برای مصرف کننده نهایی نخواهدگردید؟اهمیت موضوع:باتوجه به رشدروزافزون درآمدهاودریافت مالیات بیشتربایک برنامه ریزی درست می توان قدرت اقتصادی دولت رادرجهت کاهشاهداف تحقیق:الف: هدف کلی:بررسی تاثیر مالیات برارزش افزوده ونقش آن بردرآمدهای کشورب: اهداف جزئی:۱-بررسی راه های تازه دریافت مالیات۲-بررسی مشکلات موجوددرجهت ارائه راهکارهای جدید۳-بررسی راهکارهای بالابردن ارزش افزوده برمالیات۴-بررسی میزان تاثیرپذیری نظام مالیاتی ازارزش افزوده برمالیاتفرضیه های تحقیق:۱-علم روانشناسی می تواندرجهت دریافت بهترمالیات به ماکمک کند.۲-بین مدیریت دریافت بهترمالیات ورضایت مندی مودیان رابطه ای مستقیم وجوددارد.۳-می توان باغلبه برمشکلات موجود ارزش افزوده برمالیات راافزایش داد.روش تحقیق:این پروژه به روش کتابخانه ای تهیه گردیده که ازاطلاعات کتب موجود واینترنت استفاده شده است. متغیر مستقل:بررسی تاثیرارزش افزوده برمالیاتمتغیروابسته:دریافت مالیاتجامعه آماری:جامعه آماری همان مواردی است که درکتابها واینترنت نام برده شده است البته می توان جامعه ایران رانیزنام برد.جامعه ی آماری همان مواردی است که در کتاب ها و سایت اداره ی اقتصاد و دارایی و اداره ی مالیاتی شهرستان مشهد موجود می باشد. ارزش افزوده را نمی توان محدو به یک شهر یا یک استان نمود بنابراین جامعه ی آماری ما کشور ایران می باشد.ابزاراندازه گیری:مقایسه ای است یعنی ازمقایسه بین داده هامی توان به نتایجی دست یافت.تجزیه وتحلیل داده ها:ازتجزیه وتحلیل داده هامی توان نتیجه گرفت:۱-برای موفقیت باید برنامه ریزی نمود.۲-برای جذب ودریافت مالیات بایدازمدیریت اثربخش استفاده نمود.۳-برای دوام موفقیت باید ارزش افزوده برمالیات به سمت ثبات سوق داد . ادبیات تحقیقتاریخچه‌ی مالیات بر ارزش افزودهمالیات بر ارزش افزوده ، مالیاتی است که برای نخستین‌بار توسط فون‌زیمنس در ۱۹۵۱ به منظور فائق‌آمدن بر مسائل مالی آلمان طرح‌ریزی شد که به‌رغم علاقه و تمایل شدید کشورهایی نظیر آرژانتین و فرانسه برای آگاهی از چه‌گونگی ساختار آن این مالیات، به طور رسمی، تا سال ۱۹۵۴ در هیچ کشوری به‌کار گرفته نشد.از ۹۵۴به بعد برزیل ، فرانسه ، دانمارک و آلمان در زمره کشورهایی بودند که این نوع از مالیات را در نظام مالیاتی کشور خود به‌کار انداختند و کره‌ی‌جنوبی نیز نخستین کشور آسیایی بود که از ۱۹۹۷با کمک صندوق‌بین‌المللی‌پول توانست این مالیات را در نظام خود پیاده کند و به دنبال آن کشورهای ترکیه ،پاکستان ، بنگلادش و لبنان هم نسبت به اجرای این مالیات اقدام

کردنـد .درخصـوص شـیوه‌ی اجرایی مالیـات بر ارزش افزوده می‌توان گفت که در سیسـتم مالیـات برارزش افزوده، هر فروشـنده در هنگـام فروش کالاـ و خـدمات ، مالیـات مورد نظر را به صورت‌حسـاب می‌افزایـد و آن را همراه بـا قیمت کالا و خـدمات از مشتری دریافت می‌کند . نخستین فروشنده مالیات دریافتی را وصول و به دولت پرداخت می‌کند و در مراحل بعدی هر فروشنده مابه‌التفاوت مالیـات را از مشتری می‌گیرد و به حساب سازمان امور مالیاتی واریز می‌کنـد .مالیات برارزش افزوده چنـد نوع است که عبارتنـد از : مالیات از نوع تولیـدی ، درآمـدی و مصـرف . در مالیات برارزش افزوده از نوع تولیـدی ، مالیات کلی بر فروش اعمال می‌شود . در حالی که درنوع درآمـدی، مالیات بر فروش کالاهاسـتدر مالیات بر ارزش افزوده از نوع مصـرف نیز که مالیات بر کالاها و خـدمات مصـرفی است، تمـام مخـارج سـرمایه‌گذاری ناخـالص از پـایه مالیـاتی حـذف می‌شود .دراین‌حـال واعظـان این نوع مالیات و برخی کارشـناسان معتقدنـد این نوع مالیـات آثـار مناسبی در سـطوح مختلف جامعه و به‌ویژه شـهرها دارد و بعضـی دیگر آن‌را تیر خلاص برای صـنعت کشور می‌داننـد .مالیـات برارزش افزوده در ایرانمالیات به‌عنوان یکی از منابع درآمداصـلی دولت‌ها، درتمام کشورهای جهـان ازجایگـاه ویژه واهمیت والایی برخورداراست،به‌طوری که هرکشوری برای ساختن زنـدگی بهترشـهروندان خویش سـعی در گرفتن مالیـات به‌مطلوب‌ترین شـکل ممکن ازمردم دارد.امـا درکشورمـان، مالیـات وچه‌گـونگی گرفتن‌آن از مؤدیـان،همـواره یکی ازمعضـلات اصـلی دولت بوده است به‌گونه‌ای که گـاه وضع یـک‌نوع مالیـات وگرفتن آن،صـنعت‌گران وتولیدکننـدگان را به‌سوی نـابودی سوق می‌دهـد وگـاه بـاعث فرارمالیـاتی آن‌هـا می‌شود.به‌راستی چرا چنین است؟ چرا طی سال‌هـای متمادی به‌خصوص پس ازپیروزی انقلاب هیچ‌گاه نتوانسـته‌ایم قانون مالیات را به‌گونه‌ای وضع کنیم که مانندسایرکشورهای صـنعتی وپیشـرفته‌ی دنیا مردم با دل‌وجـان مالیـات خـود را پرداخت‌کننـد و بداننـد کـه ایـن مالیـات درجهـت آبـادانی کشـور و رفـاه حـال همـان شـهروندان هزینه می‌شود؟اگرچنین حسـی درمردم یک کشور به وجودآید که گرفتن مالیات توسط دولت تنها برای ساختن فردایی بهتر برای آن‌ها و فرزنـدان‌شان اسـت،آن وقـت،معضـلی به‌نـام فرارمالیـاتی برای دولـت وکابوسـی به‌نـام مالیـات برای مؤدیـان وجـود نـدارد.درحـال حاضـرمالیاتی که ازتولیدکننـدگان وصـنعت‌گران و ...گرفته می‌شود براسـاس قانونی است به‌نام تجمیع عوارض، که طبق این قانون ازابتدای۱۳۸۲، برقراری ودریـافت هرگـونه وجـوه ازجملـه مالیـات وعـوارض، اعـم از ملی ومحلی، ازتولیدکننـدگان کالاهـا،ارائه‌دهنـدگان خـدمات وهمچنین کالاهـای وارداتی، انجام می‌شود و کلیه‌ی قوانین و مقررات مربوط به برقراری ،اختیـار یا اجـازه‌ی برقراری ودریـافت وجوه کـه توسـط هیـأت وزیران، مجـامع،شوراهاوسـایرمراجع،وزارت‌خـانه هـا،سازمان‌هـا،مؤسـسات وشـرکت‌های دولتی ازجمله آن‌دسـته از دسـتگاه‌های اجرایی که شـمول قوانین برآن‌ها مسـتلزم ذکر نام یا تصـریح نام است،همچنین مؤسـسات ونهادهـای عمومی غیردولتی، صورت می‌پـذیرد ، به اسـتثنای قـانون مالیات‌هـای مسـتقیم مصوب ۳/۱۲/۱۳۶۶ واصلاحات بعـدی آن ،قـانون چه‌گـونگی اداره منـاطق آزاد تجـاری - صـنعتی مصـوب ۷/۶/۱۳۷۲،قـانون مقررات تردد وسایـل نقلیه‌ی خـارجی مصوب ۱۲/۴/۱۳۷۳،عوارض آزادراه‌ها،عوارض موضوع ماده‌ی ۱۲ قـانون حمل ونقل وعبورکالاهای خارجی از قلمرو ایران مصوب ۲۲/۱۲/۱۳۷۴ وعوارض موضوع بند(ب)ماده‌ی ۴۶،بند(ب)ماده‌ی ۱۳۰ ، بندهای (الف) و(ب) ماده‌ی ۱۳۲ قانون برنامه‌ی سوم توسعه اقتصـادی ،اجتمـاعی وفرهنگی ایران مصوب ۱۷/۱/۱۳۷۹ ،لغوگردیـد.قانون تجمیع عوارض درتاریـخ ۵/۲/۱۳۸۳ طی نامه‌ای به‌شـرح زیرتوسط سیدمحمدخاتمی به وزارت اموراقتصادی‌ودارایی جهت اجراابلاغ شد:«وزارت اموراقتصادی ودارایی! قانون اصلاح ماده‌ی ۲ قانون اصـلاح موادی از قانون برنامه‌ی سوم توسعه اقتصادی ،اجتماعی و فرهنگی وچه‌گونگی برقراری وصول عوارض وسایروجوه ازتولیدکننـدگان کالاـ،ارائه‌دهنـدگان خـدمات وکالاهـای وارداتی مصـوب ۱۳۸۱ کـه درجلسـه‌ی علنی روزچهارشـنبه، نـوزدهم فروردین۱۳۸۳ مجلس تصویب شد و در ۱۹/۱/۱۳۸۳ به تایید شورای‌نگهبان رسید وطی نامه‌ی شماره‌ی ۲۸۰۹ ، ۲۴/۱/۱۳۸۳ مجلس واصل گردیـده است، به‌پیوست جهت اجرا ابلاغ می گردد.»اجرایی‌شـدن این قانون باعث به‌وجودآمـدن نقدوانتقادهای فراوانی میان صاحب‌نظران اقتصادی کشورشـد، به‌طوری که بسـیاری ازصاحبان صـنایع معتقد بودندکه این مالیات باعث بالا رفتن قیمت کالاهای

داخلی می‌شود، تاحدی که قدرت رقابت باصنایع مشابه خارجی رااز آنان می گیرد.به سبب بالابودن قیمت فروش نهایی آن‌ها و پایین‌بودن مشابه خارجی همین محصولات ،تولیدکنندگان حتی بازارهای داخلی را نیزازدست داده‌اند به‌گونه‌ای که مصرف‌کنندگان ترجیح می‌دهند همین محصول را با مارک خارجی وقیمت پایین‌تر بخرند.این امرسبب می‌شود که صنعت‌گران داخلی به‌خاطر پایین‌آوردن قیمت نهایی،ازکیفیت محصول بکاهند تا بتوانند لااقل به‌خاطر قیمت پایین‌تر بازار داخلی،خودراحفظ کنند وعطای صادرات را به‌لقای آن ببخشند.این نکته قابل ذکراست که مالیات تجمیع عوارض حدود ۳درصدقیمت تمام شده‌ی محصول است.جایگاه مالیات بر ارزش افزودههمانگونه که در قسمت قبل بدان اشاره گردید، مالیات بر ارزش افزوده در بعضی از کشورها به عنوان جایگزینی برای سایر مالیاتها مورد استفاده قرار گرفت برای مثال در کشور دانمارك این مالیات جایگزین مالیات بر عمده فروشی شد.در حالی که در کشور سوئد و نروژاز آن به عنوان جایگزینی برای مالیات بر خرده فروشی استفاده گردید. همچنین این مالیات در ۲۱کشور از کشورهای عضو سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه مالیات بر مصرف داخلی را تحت الشعاع خود قرار داده و بجای آن بکار گرفته شد. نگاهی به تجربه کشورهای مختلف و دامنه استفاده آنها ازاین مالیات نشان می دهد که این نظام مالیاتی قادر است تا در دامنه وسیع، از سطوح عمده فروشی گرفته تا زنجیره نهایی تولید و فعالیتهای خرده فروشی کاربرد داشته باشد ولذا به دلیل همین انعطاف پذیری ،مزایا ومنافع بیشتری را برای دولتها در مقایسه با سایر مالیاتها به ارمغان آورد .البته لازم به ذکر است که تجربه موفق کشورهای جامعه اروپا که در آنها نظامهای مالیاتی از کارایی بیشتری بر خوردار بوده و ساختار بازاراز شفافیت قابل توجهی برخوردار است نمیتواند ملاکی جهت موفقیت قطعی این نظام مالیاتی در کشورهای کمتر توسعه یافته باشد . چرا که تحقق این نظام مالیاتی نیازمند بسترهای لازم فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و... می باشد و به همین دلیل در جوامع اروپاییکه به دلیل عملکرد نسبتا صحیح دولتها در گذشته در زمینه تحقق و ایجاد چنین پیش نیازهایی، دولتها توانستند جایگزینی نظام مالیاتی فوق را به جای سایر مالیاتها تجربه نمایند .اما در کشور های کمتر توسعه یافته که هنوز مشکلاتی از قبیل تعریف صحیح و منطقی رابطه دولت و به بیانی کلی تر بخش عمومی با بخش خصوصی وجود نداشته و هر گونه مالیات دیگری می بایست با دقت و ظرافت خاصی صورت پذیرد تا از بروز هر گونه ناهنجاری اقتصادی، اجتماعی و... خودداری گردد.همچنین تجربه نشان داده است که می توان مالیات بر ارزش افزوده را در سطح وسیعی جاگیزین مالیاتهای دیگر نمود، این نوع مالیات دارای این مزیت نیز می باشد که امکان به سختی میسر می شود مثل: فعالیتهای تولید خدماتی.از دیگر مزایای مالیات بر ارزش افزوده آن است که به دلیل گستردگی پایه مالیاتی می توان آنرا با نرخهای پایین تری در مقایسه با سایر مالیاتها وضع نمود بدین معنی که به منظور جمع آوری حجم مشخصی از در آمد مالیاتی با استفاده از مالیات بر ارزش افزوده احتیاج به نرخ مالیاتی کمتری در مقایسه با سایر انواع مالیات می باشد. این امر می تواند از یک سو انگیزه های فرار در پرداخت مالیات را کاهش داده و از سوی دیگر تحقق در آمد مالیات هدف را با اطمینان بیشتری امکان پذیر سازد.یکی دیگر از مزایای مالیات بر ارزش افزوده این است که اعمال سلایق و نظرات شخصی چه از جانب مودیان و چه از سوی میزان مالیاتی، در محاسبه و اخذ مالیات به حداقل می رسد زیرا از یك سو نرخهای مالیاتی مشخص بوده و از سوی دیگر فاکتورها و حداقل می رسد زیرا از یك سو نرخهای مالیاتی مشخص بوده و از سوی دیگر فاکتورها به مدارك ارائه شده توسط فروشندگان کالاها و خدمات (با فرض صحت آنها) مبنای محاسبه مالیات قرار می گیرند. از این رو قدرت چانه زنی مودیان مالیاتی در کاهش میزان محاسبه مالیات موظف آنها تقلیل خواهد یافت. در صورتی که در مورد سایر مالیاتها بالاخص مالیات بر در آمد اختلاف نظرهای متعددی میان مودیان مالیاتی و ممیزان وجود دارد که باعث می گردد تحقق بخش قابل توجهی از در آمدهای مالیاتی دولت به دلیل ارجاع اختلاف به کمیسیون های حل اختلاف به تعویق افتد.همچنین مالیات بر ارزش افزوده می تواند به عنوان انتقال مالیات از در آمد به مصرف تلقی گشته و می تواند با تامین منابع گسترده تر در جهت شکل گیری سرمایه گذاری موجبات رشد تولید داخلی و کاهش بیکاری را در جامعه فراهم سازد.۱. محاسبه

ارزش افزوده بر اساس ارزش معاملات و یا به عبارتی ارزش کالاها و خدمات:ارزش معاملات واسطه ای — ارزش معاملات نهایی = ارزش افزوده یا: ارزش کالاها و خدمات واسطه ای و مواد اولیه — ارزش کالا و خدمت تولید شده = ارزش افزوده ۲. محاسبه ارزش افزوده بر اساس دریافتی عوامل تولید:از سوی دیگر می دانیم ارزش افزوده در هر مرحله از تولید، میان عوامل تولید درگیر در فرایند ایجاد ارزش افزوده از جمله، کارگران، صاحبان سرمایه، کار آفرینان و... توزیع می گردد. لذا می توان ارزش افزوده را به صورت زیر نیز محاسبه نمود:(استهلاک سرمایه + سود + بهره + اجاره + دستمزد و حقوق = ارزش افزوده) نکته قابل توجه در نظام مالیات بر ارزش افزوده عدم وجود احتساب مضاعف و همچنین عدم وجود تفاوت میان تولیدات داخلی و یا کالاهای وارداتی، اعم از سرمایه ای، واسطه ای یا نهایی می باشد. به دیگر سخن هر میزان که در داخل کشور ارزش افزوده ایجاد گردد مالیات متناظر با آن نیز اخذ می گردد و چنانچه کالاها و خدماتی به خارج از کشور صادر گردند، فارغ از اینکه در چه مرحله ای از فرایند تولید قرار خدماتی به خارج از کشور صادر گردند، فارغ از اینکه در چه مرحله ای از فرآیند تولید قرار دارند، مشمول معافیت مالیاتی می شوند. به این ترتیب فقط مصرف داخلی مشمول مالیات واقع می شود و ضرورتی ندارد که کالا و خدمات به مصرف نهایی برسند، بنابراین کالاهای نیمه ساخته نیز به اندازه ارزش افزوده ایجاد شده در آنها مبنای اخذ مالیات قرار خواهند گرفت.در این قسمت با ذکر یک مثال چگونگی عملکرد این نظام مالیاتی را بطور مختصر و ساده مورد بررسی قرار می دهیم.فرض نمایید تولید کالای نهایی ، در چهار مرحله صورت می پذیرد، بدین معنی که تولید کننده با خرید مواد اولیه اقدام به کالای ۱ می نماید. کالای ۱ که تولید کننده می باشد، توسط تولید کننده  خریداری و از آن به عنوان کالای واسطه ای در تولید ۲استفاده می گردد. بهمین منوال تولید کننده کالای واسطه ای در ۲ را خریداری و پس از انجام پاره ای از عملیات تولیدی بر روی آن، کالای  را تولید و به تولید کننده  نیز پس از خرید کالای ۳ ، اقدام به انجام فعالیتهای تولیدی بر روی آن می نماید به گونه ای که در نهایت کالای  با استفاده از کالای واسطه ای ۳ تولید و در اختیار مصرف کننده نهایی قرار می گیرد. اگر روند شکل گیری ارزش افزوده بر اساس جدول زیر مشخص شده و همچنین فرض گردد نرخ مالیات بر ارزش افزوده در تمامی مراحل تولید یکسان و برابر با ۲۰٪ باشد، مقدار در آمد مالیاتی برابر با رقم ۲۴۰۰۰ ریال خواهد بود.جدول شماره (۱،۱) محایله مالیات بر ارزش افزوده در یک اقتصاد فرضیشرح تولید کنندهاول تولید کنندهدوم تولید کنندهسوم تولید کننده چهارم جمع کلخرید ۰ ۳۰۰۰۰ ۴۵۰۰۰ ۷۰۰۰۰ ۱۴۵۰۰۰ فروش ۳۰۰۰۰ ۴۵۰۰۰ ۷۰۰۰۰ ۱۲۰۰۰۰ ۲۶۵۰۰۰ارزش افزوده ۳۰۰۰۰ ۱۵۰۰۰ ۲۵۰۰۰ ۵۰۰۰۰ ۱۲۰۰۰۰مالیات با نرخ۲۰٪ ۶۰۰۰ ۳۰۰۰ ۵۰۰۰ ۱۰۰۰۰ ۲۴۰۰۰همانگونه که از ارقام محاسبه شده در جدول فوق مشخص می گردد، در آمد مالیاتی دولت معادل با ۲۴۰۰۰ریال بوده که در طی ۴ مرحله اخذ می گردد. با کمی دقت مشخص می شود که در آمد مالیاتی فوق مشابه با زمانی می باشد که مالیاتی بر فروش کالای نهایی با نرخی معادل ۲۰٪ وضع گردد (۲۴۰۰۰=۲۰٪ × ۱۲۰۰۰۰) نکته قابل توجه در مقایسه مالیات بر ارزش افزوده ۲۰٪ و مالیات بر فروش کالای نهایی ۲۰٪ در مثال فوق این است که به هنگام وضع مالیات بر ارزش افزوده تحقق در آمد مالیاتی در جریان تولید صورت گرفته و به عبارتی به دلیل آنکه پایه های مالیاتی آن متعدد می باشد می توان اطمینان بیشتری نسبت به تحقق آن داشت در صورتیکه در خصوص مالیات بر فروش، تحقق در مالیاتی دولت منوط به توانایی آن در جمع آوری مالیات در آخرین مرحله تولید می باشد. از طرف دیگر بانگاهی به میزان مالیات بر ارزش افزوده در هر مرحله از تولید و مقایسه آنها با مالیات قابل پرداخت به هنگام استقرار نظام مالیات بر فروش کالای نهایی، به این نکته پی می بریم که به دلیل کمتر بودن رقم مالیات در حالت اول در مقایسه با حالت دوم، احتمال فرار مالیاتی کمتر بوده و لذا می توان نسبت به جمع آوری آسانتر مالیات مورد نظر امیدوار بود.۶.۱. روشهای اعمال مالیات بر ارزش افزودهروشهای اعمال مالیات بر ارزش افزوده باز می گردند به روشهای مختلف محاسبه ارزش افزوده که پیشتر بدان اشاره شد. بر این اساس دو روش کلی جهت محاسبه مالیات فوق معرفی می گردند که عبارتند از: روش تجمعی و روش تفریقی.در روش تجمعی بر مبنای تعریف ارزش افزوده،

از حاصل جمع عواید نهاده های تولید یعنی دستمزد، اجاره، سود بانکی، سود بنگاه، و... مالیات محاسبه و اخذ می گردد. در حالیکه در روش تفریقی ارزش افزوده و به عنوان اختلاف میان ارزش کل معاملات و ارزش معاملات واسطه ای (اختلاف میان ورودی و خروجی) در نظر گرفته شده و بر این اساس مالیات فوق محاسبه می گردد. از سوی دیگر هر یک از روشهای فوق نیز خود به دو شیوه اعمال مستقیم و غیر مستقیم دسته بندی می شوند، به این ترتیب چهار شیوه کلی اعمال مالیات بر ارزش افزوده وجود دارد.۱. روش تجمعی مستقیم:(سود + اجاره + بهره + دستمزد) × نرخ مالیاتی۲. روش تجمعی غیر مستقیم:(سود) × نرخ مالیاتی + (اجاره + بهره + دستمزد) × نرخ مالیاتی ۳. روش تفریقی مستقیم:(ورودی – خروجی) × نرخ مالیاتی۴- روش تفریقی غیر مستقیم:(ورودی) × نرخ مالیاتی (– خروجی) × نرخ مالیاتیهمانگونه که از روابط فوق بر می آید، تفاوت عمده شیوه های مستقیم و غیر مستقیم، در این راست که در شیوه مستقیم کل ارزش افزوده در هر مرحله محاسبه و مبنای مالیات قرار می گیرد، حال آنکه در روش غیر مستقیم، اجزا تولید کننده ارزش افزوده به طور مجزا مشمول مالیات واقع می شوند (روش تجمعی غیر مستقیم)، و یا آنکه مالیات کل فروش در هر مرحله محاسبه و مالیات پرداختی به فعالیتهای بالا-دست، از آن کم می گردد (روش تفریقی غیر مستقیم).به روشهای مستقیم، روشهای حسابی نیز اطلاق می گردد چرا که در این روش هر مودی مالیاتی در اظهار نامه خود، پایه مالیاتی را محاسبه و مشخص می نماید.از روش غیر مستقیم، به دلیل الزام فروشنده به صدور فاکتور در هر مرحله و مشخص نمودن و ثبت میزان مالیات اخذ شده از خریدار در آن، به عنوان روش فاکتور نویسی نیز یاد می شود. روش فوق به دلیل فراهم نمودن امکان آسانتر اعمال کنترل، و نیز محاسبه فعالیتهای اقتصادی بنگاهها، بیش از سایر روشها در کشورها مورد استفاده قرار می گیرد. امروزه در جامعه اروپا و اکثر کشورهای بکار گیرنده مالیات بر ارزش افزوده، روش فاکتور نویسی اعمال می شود، بنابراین علی رغم ظاهر ساده شیوه های مستقیم، امروزه شیوه های غیر مستقیم به دلیل مزایای متعددی ، از جمله پدیده ضد فرار مالیاتی بیشتر متداول شده است. این امر نشات گرفته از این است که در این سیستم، خریدار قانونا پرداخت کننده مالیات بوده و لذا هر بنگاه خریدار، اسنادی را از فروشنده طلب می کند، تا در مرحله بعد بتواند آن را به بنگاه خریدار ارائه نموده و همچنین از خود طلب می کند، در مرحله بعد بتواند آن را به بنگاه خریدار ارائه نموده و همچنین از خود در مقابل فرار احتمالی فروشنده از پرداخت مالیات، مقاومت نشان می دهد چرا که عدم پرداخت مالیات در یک مرحله موجب انتقال مالیات به مرحله بعد و در نتیجه هزینه خریداران بعدی شده، موجبات کاهش قدرت رقابتی فروشندگان را در مراحل بعدی به دنبال آورد. این عمل خود ابزار کار آمدی را در سیستم تولید و توزیع کالا-و خدمات برای کنترلهای داخلی فراهم می آورد.انواع مالیات بر ارزش افزودههمانگونه که بیشتر اشاره شد، مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات بر گردش کالا و خدمات به شمار می آید که در طی مراحل مختلف تولید کالا و متناسب با افزایش سوی مصرف کنندگان برای تهیه کالاها و خدمات تعلق گرفته، به طوریکه بار نهایی مالیات عمدتا برعهده مصرف کننده نهایی قرار می گیرد. این مالیات در مراحل مختلف تولید و توزیع، توسط فروشندگان کالاها و خدمات جمع آوری می شود. به عبارتی می توان گفت نحوه عمل سیستم مزبور بدین صورت است که مالیات بر ارزش افزوده در هر مرحله از فرایند تولید، با تعلق نرخ مقرر مالیاتی بر پایه مالیاتی محاسبه شده و اخذ می گردد. بطور کلی مالیات بر ارزش افزوده با سه مبنای مختلف معرفی می گردد که عبارتند از:۱. مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای تولید ناخالص ملی (نوع تولیدی ) ۲. مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای تولید خالص ملی (نوع در آمدی)۳. مالیات بر ارزش افزوده بر مبنای مصرف (نوع مصرفی)این تقسیم بندی بر مبنای نحوه منظور کردن خرید کالاهای سرمایه ای در پایه مالیات بر ارزش افزوده بنا شده است.با مقایسه در آمدها و مخارج کل در حسابهای در آمد ملی، رابطه ای میان انواع مالیات بر ارزش افزوده را بهتر می توان درک کرد. مخارج مصرف نهایی خصوصی ( C )، مخارج سرمایه گذاری ناخالص (I)، مخارج نهایی غیر دستمزدی دولت برای خرید کالاها و خدمات (GC)، مخارج دولت در ارتباط با حقوق و دستمزدها (G W) و تراز تجاری ( ارزش کالاها و خدمات غیر عاملی صادر شده منهای ارزش کالاها و خدمات غیر عاملی وارد

شـده) تولید ناخالص داخلی را تشکیل می دهند. معادله ی (۱) رابطه میـان این اجزاء را نشان می دهـد.نگرشـهای مختلف در مورد نرخ مالیات و معافیتهاوجود سیستم تک نرخی ساده در مالیات بر ارزش افزوده بـدون هیچگونه معافیت بـدان معنا است که پرداخت این مالیات توسط افراد کم درآمد سهم عمده ای از در آمد هزینه آنها را شامل می شود، لذا مالیات نزولی است، یعنی خانوارهای با در آمد بالا سـهم کمتر از در آمد خود را مالیات می دهند تا خانوارهای با در آمد پایین.در حالت کلی دولتها این مالیات را به تمام کالاهای لوکس که قبلا معاف از مالیات بوده اند از قبیل خدمات تخصصـی و ارتباطات گسترش داده اند.نباید نقاط قوت مالیات بر ارزش افزوده از قبیل سادگی، یکنواختی، و پتانسیل در آمـدی را فدای آنچه در نظر نیست (تصاعدی بودن) بنمائیم. در عوض باید با انتقال در آمـد به افراد کم در آمد، مسن، بیکار... و اعطای کمک به بیماران، تهیه مسکن برای افرادی که برای اولین بار اقدام به خرید مسکن می کنند، افراد واقعا فقیر را کمک نمود از طرفی این نظام مالیاتی با دارا بودن نرخ مالیاتی صـفر غیر موثر خواهد بود. زیرا مقـدار زیادی مالیات را جمع آوری می کنـد، سپس با صـرف هزینه های اداری و کاغـذ بازی قسـمت عمده ای از آن در آمد جمع آوری شـده را صـرف کالاهای با نرخ گـذاری صـفر نموده و بـدین ترتیب به تجار بر می گردانـد.مطالعات نشان می دهـد که استفاده از نرخ مالیاتی صفر و دو نرخ مثبت مالیاتی دیگر باعث ایجاد حالت تصاعدی در ارتباط با هزینه ها و نه لزوما در آمدها می شود.نقش انتظـارات در موفقیت نظـام مالیـات بر ارزش افزوده و آثار روانی وضع آن.موفقیت نظام مالیات بر ارزش افزوده در تامین اهـداف دنبال شـده از اسـتقرار آن و همچنین برخورداری از مزایای آن، منوط به پذیرش آن توسط مودیان مالیاتی می باشد چرا که بروز مقاومت از سوی مودیان مالیاتی و همچنین وجود انگیزه های مالیات گریزی می تواند موجبات گسترش هزینه های اجرایی این نظام مالیاتی را سبب شود و عملا از کارایی آن بکاهـد. از اینرو مشاهده می شود که در بسـیاری از جوامع برخوردار از نظام مالیات بر ارزش افزوده، بیش از اسـتقرار نظام فوق فعالیتهای گسترده ای جهت ایجاد زیر ساختهای لازم فرهنگی و روانی در جامعه صورت پـذیرفته است. آماده سازی جامعه در پـذیرش این نظام مالیاتی به مراتب مهمتر و سـخت تر از فراهم آوردن امکانات سـخت افزاری مورد نیاز می باشـد. چرا که شـکل گیری فرهنگ مالیاتی در طول زمان صورت پذیرفته و از نسـلی به نسل دیگر منتقل می شود. لذا عملکرد نـادرست بخش عمومی در تـامین منـافع جـامعه در یک دوره از زمانی می توانـد موجب بروز انحرافاتی در فرهنگ مالیاتی گردد که به آسانی برطرف نشوند. با توجه به مطالب فوق می بایست به مجموعه نکات زیر در اسـتقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده توجه نمود:۱. اصولا و در تمامی جوامع، افراد از پـذیرش مالیاتهای جدید و یا افزایش ابعاد مالیاتهای موجود سـر باز زده و در مقابل آن مقاومت می نمایند. این امر می تواند به دلیل تمایل افراد به کسب منافع بیشتر مادی و حفظ آن باشد. از سوی دیگر عدم آشنایی افراد با مفاهیم بخش عمومی نظیر جایگاه و نقش دولت در جامعه و ضـرورت وجود آن و همچنین منافع حاصل از عملکرد صـحیح بخش عمومی و به عبـارتی فقر فرهنـگ اقتصـادی می توانـد موجبات گسترش مقاومت مودیان مالیاتی را فراهم سازد. از این رو می بایست قبل از اسـتقرار نظام مالیاتی فوق، در راستای آگاه سازی جامعه از اهداف، نحوه عملکرد و مزایای برقراری نظام مالیاتی فوق اقدام نمود.۲. چسـبندگی مصـرف و فقـدان امکانات پس اندازی بالاخص در درآمدهای پایین می تواند مقاومت مودیان مالیاتی در پـذیرش نظـام مالیـاتی را به دنبـال داشـته باشـد این بـدان معنی است که افراد عمومـا سـعی در حفظ  پایه های مصـرفی، در صورت افزایش امکانـات در آمـدی و مصـرفی فرد به سادگی صورت می پـذیرد. از اینرو اسـتقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده می توانـد به معنی کاهش در قـدرت خرید مصـرف کننـدگان تلقی گشـته و لذا موجبات گسترش انگیزه های گریز مالیاتی را به دنبال آورد. این امر بالاـخص در سـطوح پایین در آمـدی حائز اهمیت می باشـد. از اینرو اتخاذ نرخهای مالیاتی بالا می توانـد موجبات عـدم موفقیت نظـام مالیـاتی را فراهم آورد. همچنین به منظور کـاهش دامنه برخورد و مقـاومت مودیـان مالیاتی، می بایست با اسـتفاده از ابزارهای مختلف در راسـتای حـذف و یـا کـاهش دامنه اثرات تنـازلی مالیـات بر ارزش افزوده تلاش نمود. چرا که گسترش شـکاف های در آمدی می تواند سـبب بروز نااطمینانی نسبت به عملکرد نظام مالیاتی شده و مقاومتهای مودیان مالیاتی را افزایش دهد.۳. یکی دیگر

از عوامل موثر در توفیق و یا عـدم موفقیت نظام مالیات برارزش افزوده در کشور، به عملکرد نظام مالیاتی هر کشوری در گذشـته بر می گردد این مموضوع از آنجا مصـداق می یابد که افراد در شـکل دهی انتظارات خود در مورد روند آینده، از اطلاعات مربوط به گذشـته بهره جسـته و پیش بینی های خود را صورت می دهنـد به عبارت دیگر رفتار گذشـته متغیرها بر انتظارات درباره رفتار آینده آنـان تـاثیر می گـذارد از اینرو عملکرد ضـعیف بخش عمـومی در دستیـابی به اهـداف تعریف شـده آن و همچنین ضـعف دسـتگاه مالیاتی در جمع آوری پتانسـیلهای مالیاتی می توانـد دارای ابعاد روانی منفی بر مودیان مالیاتی شود و گریز از مالیات را از یک سـو به صورت هنجـار در آورده و از سوی دیگر آسـان جلوه دهـد. در هر حـال نتیجه آن گسترش ابعـاد مقـاومت آحاد جامعه در مقابل نظام مالیاتی خواهـد بود. از اینرو اعتقاد بر آن است که اسـتقرار نظام مالیاتی کارآمد تنها در گرو وجود دولت سالم و پاسـخگو می باشـد. گسترش فسـاد در دسـتگاههای دولتی و آگـاهی مردم در این خصوص به معنـای گسترش انگیزه های مالیات گریزی خواهد بود.به منظور رفع این تقیصه می بایسـد نحوه و ساختار شـکل گیری قدرت در جامعه به گونه ای تصـحیح گردد که نظارت مردم بر مراکز و نحوه اسـتفاده منابع و امکانات جامعه تضمین گردد.۴. در ادبیـات اقتصادی باور بر این است که تحقق و دستیابی به اهـداف سیاسـتهای اقتصادی تا حدی در گرو اعتبار داده شده از سوی مردم به آنها می باشد برای مثال تصور و باور مردم در اجرای سیاستی خـاص می توانـد موجب تحقق اهـداف دنبال شـده از آن سـیاست با صـرف هزینه های کمتر باشـد. برای مثال باور و اعتماد مردم و راسـخ بودن دولت به مهار تورم و لذا شـکل گیری انتظارات در جامعه به سـمت کاهش و مهار تورم می تواند سـبب کاهش سـطح عمومی قیمتها گشـته، بـدون آنکه عملا در این راسـتا سـیاستی خاص از سوی دولت اعمال شـده باشد. برخورداری از مزایای اعتبار سیاستی در جامعه، مستقیما به عملکرد گذشـته بخش عمومی داشـته، عـدم پایبنـدی دولت به سیاسـتهای اعلام شده در گذشـته می تواند علیرغم قاطعیت آن در به کارگیری سیاستی خاص در شرایط کنونی، موجب عدم همراهی مردم شده و لذا سبب کاهش دامنه کارایی سیاست گردد.۵. نکته دیگری که در اسـتقرار نظـام مالیات بر ارزش افزوده می بایست به آن توجه نمود گستردگی سـطوح بیکاری در جامعه می باشد. این امر از آن جهت حائز اهمیت است که انتظار مردم به کاهش فرصـتهای شـغلی در نتیجه استقرار نظام مالیـاتی فوق می توانـد به مقـاومت گسترده مودیـان مالیـاتی منجر گردد. لـذا می بایست اثرات نظام مالیاتی فوق بر سـطح متغیرهای کلان اقتصادی به درستی شناسایی و مورد تحلیل قرار گیرند.۶. وجود تفکر سنتی حاکم بر روابط تولیدی و توزیعی در کشور سبب می گردد تا مودیان مالیاتی از پـذیرش روابط پیچیـده مالیاتی سرباززده و در مقابل آن مقاومت نمایند چرا که ضـعف علمی و عدم توانـایی بخش قابـل توجهی از مودیان مالیاتی در اسـتفاده از دانش نوین، آنها را در رویارویی با تغییرات حساس می نمایـد. این امر بخصوص هنگـامی که تغییرات از پیچیـدگی زیـادی برخوردار باشـند دوچنـدان می شود لـذا عنوان می گردد که به منظور کـاهش مقاومت مودیان در پـذیرش نظام مالیات بر ارزش افزوده، صـلاح بر اسـتفاده از سیسـتم تک نرخی در بـدو اسـتقرار نظام مالیاتی می باشد که سـبب ساده تر شدن نظام مالیاتی و در نتیجه کاهش ابعاد روانی مقابله با نظام مالیاتی در میان مودیان مالیاتی خواهد شد.اثر مالیات بر ارزش افزوده بر سطح عمومی قیمتهایکی از نگرانیهای دولتها در خصوص استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده، چگونگی اثر گـذاری این مالیات بر سـطح عمومی قیمتها می باشـد. به عبارت دیگر یکی از عمده ملاحظات دست اندرکاران نظام مالیاتی در خصوص پیـاده سـازی نظـام مالیـاتی فوق، بیم از تورم زایی آن است.از آنجـا که تاریخچه اسـتفاده از این مالیات محـدود است و از طرفی دوران اسـتقرار این نظام مالیاتی در کشورهای اروپایی مصادف با بروز بحران نفتی و شوکهای منفی اقتصادی در این کشورها بوده و همچنین در عمـده این کشورهـا سیسـتم مالیـاتی فوق جـایگزین سـایر مالیاتها شـده است، تفکیک و بررسـی آثار تورمی این مالیات با استفاده ازشواهد آماری در دسترس که در برگیرنده موارد فوق الذکر می باشند امری بسیار مشکل می نماید در هر حال و از دیـدگاه تئوریک . در خصوص چگونگی اثر گذاری این مالیات بر سـطح عمومی قیمتها موارد متعددی مطرح می گردند که در ادامه به آنهـا اشاره می نماییم: اثر مالیات بر ارزش افزوده بر بودجه دولتچنین عنوان می گردد که مالیات بر ارزش افزوده و یا اصولا

هر گونه مالیاتی، سبب افزایش در آمـدهای دولت شده و لذا می تواند موجبات گسترش بودجه و هزینه های دولت را فراهم سازد، لـذا از آنجا که گسترش هزینه های دولت می توانـد بطور بالقوه تورم زا باشـد، اسـتقرار نظام مالیاتی فوق می تواند موجبات افزایش سطح عمومی قیمتها را فراهم سازد.البته ذکر این نکته ضـروری است که مورد مطرح شـده فوق محدود به مالیات بر در آمد نبوده و همـانگونه که اشـاره گردیـد هر گونه افزایش در درآمـدهای دولت که به عنوان پشـتوانه ای جهت گسترش هزینه های دولت مورد استفاده قرار گیرد می توانـد بطور بـالقوه و نه به صورت حتم موجبـات بروز تورم را در جـامعه فراهم سـازد. بـدیهی است گسترش هزینه های دولت در شـرایطی که اقتصاد امکان گسترش ظرفیت تولیدی خود را دارد می تواند به جای بروز تورم زمینه های افزایش ظرفیت تولیدی کشور را امکان پذیر سازد. لذا نمی توان صرفا بر اساس رابطه فوق عنوان نمود که مالیات بر ارزش افزوده قطعا منجر به بروز تورم خواهـد گردیـد. به عبـارت دیگر بروز تورم در اثر اسـتقرار و اجرای نظـام مالیـات بر ارزش افزوده و یا هر نظام مالیاتی دیگر ابتدا وابسته به آن است که آیا در آمدهای دولت در پی اجرای سیاست مالیاتی فوق افزایش یافته است یا خیر و سپس بستگی به نحوه هزینه نمودن در آمدهای دولت و همچنین پتانسـیلهای تولیدی در آن جامعه دارد در این خصوص آلن تیت معتقد است که بروز چنین تـورمی نشـات گرفته از تحقـق نظـام مالیـات بر ارزش افزوده نبوده بلکه متـاثر از سیاسـتهای انبسـاطی دولت می باشـد.اثر مالیـات بر ارزش افزوده بر قیمت نسبی کالاهـا و خـدمات (اثر جانشـینی)یکی دیگر از اثراتی را که برای مالیات بر ارزش افزوده می توان تصور نمود این است که این مالیـات می توانـد سـبب ساز تغییر در قیمتهای نسبی کالاها و خـدمات تولیـدی شـده و لـذا از این طریق تقاضای موثر برای این کالاها و خدمات را متاثر سازد. در نتیجه تغییر در تقاضا، می تواند خود سبب بروز فشارهای تورمی در اقتصاد گردد. البته بایـد بـدین نکته توجه نمود که در صورت جایگزینی مالیات بر ارزش افزوده به جای مالیاتهای دیگر نظیر مالیات بر فروش و یـا مصـرف وجود نداشـته است، می توان انتظار داشت که قطعا سـطح قیمتها افزایش یابـد. در هر حال تصـمیم گیری در مورد چگونگی اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده بر سـطح قیمتها از طریقب اثر جانشینی ایجاد شده بستگی به شناسایی تغییرات در قیمتهای نسبی کالاها و خدمات و همچنین تشـخیص نحوه اثر گذاری قیمتهای نسبی بر روی روند تخصـیص منابع و در نتیجه سـطح قیمتهـا در اقتصـاد دارد.اثر بر سـطح قیمتهـا در نتیجه انتقال بار مالیاتیاز آنجا که عمـدتا مالیات بر ارزش افزوده هماننـد مالیاتهای غیر مستقیم عمل می نماید، انتظار بر آن است که در صورت پیاده سازی واجرای آن، شاهد انتقال بار مالیاتی بوده و به عبارتی پرداخت کننـدگان اولیه و نهایی مالیات با یکـدیگر متفاوت باشـند در صورت بروز چنین امری، این امکان وجود دارد که پرداخت کنندگان نهـایی مالیـات که پیش بینی می شود عمـدتا مصـرف کننـدگان نهـایی کالاها و خـدمات بوده (بخصوص در مورد مالیاتهایی که بر مصـرف کالاهـای ضـروری وضع می گردنـد) و معمولا قشـر حقوق بگیر جامعه را تشـکیل می دهنـد، به منظور حفظ قـدرت خرید تمایـل به افزایش در دسـتمزدهای خود را داشـته باشـند که به نوبه خود می توانـد پدیـده ای تورم زا تلقی گردد. همچنین عنوان می شود به دلیل آنکه مالیات بر ارزش افزوده به صورت درصدی از فروش اعمال می گردد (مالیات بر بها و ارزش کالا اعمال می شود و نه بر مقـدار و تعـداد آن) بخشـی از افزایش قیمت ناشـی از سایر سیاسـتهای اقتصادی و فشارهای تورمی را جـذب نموده و لذا می توانـد پیامـدهای ضـد تورمی داشته باشـد. در طرف مقابـل عنوان می شود که این نوع مالیات دارای اثرات تنازلی می باشـد. به این معنی که مالیات به ارزش افزوده نوعی مالیات برمصـرف بوده و چون معمولا با نرخ غیر تصاعدی بر کالاها و خدمات مشـمول وضع می گردد، عمـدتا توسـط اقشـار کم در آمـد جـامعه پرداخت شـده و این گروه از جـامعه بطور نسبی بـار مالیـاتی بیشتری را متحمل خواهنـد شـد، بنـابراین، تـامین اصـل عـدالت مالیاتی زیر سوال می رود، به دلیل آنکه پرداخت کننـدگان نهایی، مصـرف کننـدگان کالاهـا و خـدمات می باشـند و این امر باعث افزایش سـطح عمومی قیمتها خواهـد شـد.در هر حال بروز آثار تورمی در پی اسـتقرار مالیات بر ارزش افزوده، متاثر از عوامل متعدد اقتصادی و غیر اقتصادی می باشد که از یک جامعه به جامعه دیگر متفاوت بوده و لذا نمی توان بطور قطع، دست آوردهـای تورمی این نظـام مالیاتی را در تمامی جوامع مشابه و یکسان پیش بینی نمود. در این خصوص

آلن تیت اقـدام به برآورد آثـار تورمی مالیات فوق بر اساس آمارهای موجود در ۳۵ کشور نموده است. حاصل عبارت از آن اسـت که در ۶۳٪ از کشورهای فوق (۲۲ کشور) پیامـدهای تورمی مشاهده نشده است و در ۸ کشور سـطح قیمتها شاهد فقط یک جهش بوده و نهایتـا تنها در ۶ کشور آثار تورمی ظاهر گردیـده است. لـذا وی نتیجه می گیرد که تحقق نظام مالیات برارزش افزوده بـدون بروز پیامـدهای تورمی امکان پـذیر می باشـد.اثر مالیات بر ارزش افزوده بر توزیع در آمـداشاره شد که یکی از ویژگیهای مالیات بر ارزش افزوده این است که این مالیـات دارای پـایه و ماخـذ مالیـاتی گسترده و نرخهـای مالیـاتی پایین می باشـد. همچنین این مالیات عمـدتا هماننـد مالیـات بر فروش و مصرف کالاـو یا به عبارت دیگر مالیاتهای غیر مستقیم عمل نموده به این معنی که اثر گـذار بر قیمتهای نسبی کالاها و خـدمات تولیـدی می باشـد، لـذا همانگونه که در مورد مالیاتهای غیر مسـتقیم انتظار انتقال بار مالیاتی وجود دارد، در خصوص مالیایت بر ارزش افزوده نیز می توان انتظار داشت که با پدیده انتقال بار مالیاتی روبرو باشیم. لذا می توان نتیجه گرفت که این مالیـات می توانـد بر نحوه توزیع در آمـد اثر گـذار باشـد بالاـخص در شـرایطی که مالیـات فوق بر کالهـا و خـدمات ضروری که عمـدتا دارای کشـش قیمتی تقاضای پایینی می باشـند وضع گردد. در این شـرایط پرداخت کنندگان عمده مالیات قشـر کم در آمد جامعه می باشـند چرا که سهم کالهای ضروری در بودجه خانوارهای کم در آمد در مقایسه با خانوارهای با در آمد بالا بیشتر است. از این رو و به منظور کاهش چنین فشارهایی کشورها سعی می نمایند تا با استفاده از نرخهای چندگانه مالیات بر ارزش افزوده، اهداف توزیعی در آمد را نیز دنبال نمایند. بدیهی است اثرات توزیعی مالیات بر ارزش افزوده در یک جامعه بستگی به نظام مالیـاتی و همچنین ساختـار توزیع در آمـد در آن جـامعه داشـته، انتخـاب پایه مالیاتی و گستردگی آن و همچنین نرخها و معافیتهای مالیاتی به کار گرفته شده، همگی در تعیین اثرات توزیعی مالیات برارزش افزوده دخیل می باشـند.اثر مالیات بر ارزش افزوده بر تراز تجاریتـاثیر پـذیری تراز تجـاری از نظام مالیات بر ارزش افزوده بسـتگی به عوامل متعـددی از جمله وجود و یا عـدم وجود معافیتهای مالیاتی، سـطح نرخهای مالیاتی و همچنین سـطح جاری تراز تجاری دارد، در پاره ای از کشورها نظیر اتریش، یونان، اندونزی و... به منظور تقویت مزیتهـای نسبی صـادراتی و حمایت از صادرات، بر کالاها و خـدمات صادراتی نرخ مالیاتی صـفر اعمال می گردد در این صورت کالاهـای مشـمول نرخ مالیـاتی صـفر علاوه بر معافیت مالیاتی، از اعتبار مالیاتی معادل با میزان پرداختی بابت نهاده های خریـداری شـده برخوردار می باشـند. این امر سبب می گردد که بهای تمام شـده کالاها و خدمات مشـمول نرخ صـفر در بازارهای جهـانی در مقـایسه بـا قیمتهـای داخلی آنهـا کمتر بوده، عملا برای صادر کننـدگان آنها امکان رقابت در بازارهای بین المللی فراهم گردد. بـا توجه به مطـالب ذکر شـده می توان پیش بینی کرد که مالیـات بر ارزش افزوده سـبب بهبود توان تجـاری گردد امـا اعمال نرخهـای مالیـاتی غیر صـفر می توانـد نتایـج متفـاوتی به دنبال داشته باشـند. به عنوان راهکاری دیگر در برخورد با مالیات بر ارزش افزوده می توان از اصل مبـدا و یا اصل مقصـد پیروی نمود. بر اساس اصل مبـدا کلیه کالاها و خـدمات تولیـد شـده در داخل چه به منظور مصـرف و چه بـا هـدف صادرات مشـمول مالیات قرار خواهنـد گرفت. بالعکس واردات از پرداخت مالیات معاف می گردد. همچنین بر اساس این اصل کالاهای سـرمایه ای وارداتی و تولیـد داخل مشـمول مالیات قرار نگرفته و تنها زمانی که اقـدام به صدور آنهـا گردد. مـورد اصـابت مالیـاتی قرار خواهنـد گرفت. مشـخص است که پیروی از این اصـل در اسـتقرار نظـام مالیـاتی می تـواند موجبـات تضـعیف توان صـادراتی را فراهم سـازد.اصـل دیگری که از آن می توان در اسـتقرار نظـام مالیـات بر ارزش افزوده تبعیت نمود، اصل مقصد می باشد، بر اساس این اصل کلیه کالاهایی که به منظور مصـرف وارد کشور می شوند مشمول مالیات قرار گرفته و بالعکس کالاهای صادراتی مشـمول نرخ صـفر خواهند شد.همانگونه که مشـخص شد تبعیت از این اصل می تواند سبب گسترش مـازاد تجـاری گردد. پیروی از هر یـک از اصول فوق می توانـد نشـات گرفته از اهـداف دنبـال شـده توسط دولت در برقراری نظام مالیاتی باشد، بدیهی است اگر دولت صـرفا به دنبال گسترش منابع در آمدی خود باشد، تحت شـرایط کسری حساب جاری، پیروی از اصـل مقصـد می توانـد در آمـدهای بیشتری را برایش به دنبـال آورد. بـالعکس به هنگام وجود مازاد در حساب جاری، پیروی از

اصل مبدا می تواند موجبات گسترش پایه های مالیاتی و به تبع در آمدهای مالیاتی دولت را فراهم آورد. حال اگر هدف دولت نظام مالیاتی را با هدف تعمیق مزیتهای نسبی و قدرت رقابتی تولید کنندگان داخلی در مقابل تولید کنندگان خارجی برقرار سازد. اعمال نرخهای مالیاتی صفر می تواند راهگشا باشد.در هر حال و در راستای تحقق اهداف مختلف دنبال شده توسط دولت، وجود یک سیستم ارزیابی کالاها در مبادی ورودی و خروجی کشور مورد نیاز است. این سیستم باید قادر باشد تا ارزش واقعی کالاها را تعیین و بر اساس نرخهای مالیاتی مصوب، مالیات مربوطه را مشخص نماید. بدیهی است هر گونه اختلاف در قیمتهای واقعی و اعلام شده کالاها می تواند موجبات تحلیل پایه پولی را فراهم سازد. برای مثال و با رعایت اصل مقصد، چناچه ارزش کالاها کمتر از میزان حقیقی آنها اعلام و پذیرفته گردد، زبان مالیاتی ناشی از آن به مراحل بعدی تولید و توزیع منتقل می گردد. بالعکس رعایت اصل مبدا به هنگامی که قیمت کالاهای صادراتی کمتر از قیمت واقعی آنها اعلام گردد سبب خواهد شد تا با پرداخت غیر واقعی اعتبار مالیاتی، هزینه های دولت افزایش یابد.به عنوان جمع بندی اثر مالیات بر ارزش افزوده برتراز تجاری و همچنین تراز پرداختها می توان عنوان نمود که عموما اعتقاد بر این است که مالیات بر ارزش افزوده می تواند موجبات افزایش نرخ مبادله شده و به عبارتی موجبات افزایش قدرت رقابتی کالاهای تولید داخل را در بازارهای جهانی فراهم آورد. در این صورت انتظار می رود که با استقرار نظام مالیات بر ارزش افزوده و با اعمال نرخهای مالیاتی صفر بر کالاهای صادراتی، تراز جاری و همچنین تراز پرداختها افزایش یابند.اثر مالیات بر ارزش افزوده بر سرمایه گذاریمی دانیم تحت شرایطی که بار تکفل در جامعه بالا باشد، تنها راه تشویق پس انداز و در نتیجه سرمایه گذاری، کاهش بار مالیاتی بالاخص برای اقشار برخوردار از سطوح پایین در آمدی است.از این رو استدلال می گردد که با توجه به آنکه مالیات بر ارزش افزوده برخوردار از نرخهای پایین مالیاتی می باشد. به رغم آنکه ارزش افزوده حاصل از به کارگیری سرمایه را مشمول مالیات قرار می دهد ولی در مقایسه با نرخهای تصاعدی مالیات بر در آمد، بار مالیاتی کمتری ایجاد نموده و لذا می تواند موجبات تشویق سرمایه گذاری را فراهم سازد. البته ذکر این نکته ضروری است که تعیین اثر نهایی مالیات بر ارزش افزوده بر سرمایه گذاری منوط به تعیین پرداخت کننده نهایی مالیات بوده و می بایست به این منظور میزان انتقال مالیاتی صورت گرفته مورد بررسی قرار گیرد. به این معنی که در نتیجه وضع مالیات بر کالاهایی که برخوردار از کششهای قیمت تقاضای نسبتا پایینی می باشند می توان انتظار داشت که مصرف کنندگان آن کالاها پرداخت کنندگان اصلی مالیات فوق بوده در نتیجه و با این فرض که مصرف کنندگان فوق در سطوح پایین در آمدی قرار دارند می توان پیش بینی نمود که مالیات فوق به ضرر پس انداز عمل نموده و همچنین اگر پس انداز را منبع اصلی تامین نیازهای سرمایه گذاری بدانیم، می توان انتظار بر تضعیف سرمایه گذاری داشت. در هر حال اثر نهایی بر سرمایه گذاری بر آیندی خواهد بود از عوامل مختلفی نظیر: روش اعمال مالیات بر ارزش افزوده، نرخهای مالیاتی، نوع کالاها و خدمات مشمول مالیات، معافیتهای مالیاتی و... برای مثال به کارگیری روش مالیات بر ارزش افزوده از نوع مصرفی می تواند در مقایسه با سایر انواع روشهای اعمال مالیات فوق موجبات تشویق سرمایه گذاری را فراهم سازد.از سوی دیگر یکی از دغدغه های سیاست گذاران مالیاتی در به کارگیری نظام مالیات بر ارزش افزوده، پیش بینی اثرات تنازلی برای آن است. از آنجا که این مالیات عمدتا با نرخ یکسان بر عموم کالاها و خدمات صرفنظر از کشش های قیمتی و در آمدی تقاضای آنها وضع می گردد می تواند موجبات انتقال بار مالیاتی را به مصرف کنندگان کالاها و خدمات فراهم سازد که این امر سازگار با اصول عدالت مالیاتی نبوده و در صورتی که به نحو مناسبی خنثی نگردد می تواند موجبات تعمیق عدم اعتماد و شکاف میان عموم مودیان مالیاتی (مصرف کنندگان) و دولت را فراهم آورده، مالیات گریزی را تشویق نماید. در این راستا و به منظور خنثی نمودن اثرات تنازلی مالیات برارزش افزوده در اغلب کشورها، کالاها و خدمات استراتژیک و ضروری مشمول نرخهای پایین تر گشته و بالعکس پاره ای از کالاهی لوکس مورد اصابت نرخهای بالاتر مالیاتی قرار می گیرند.اما تعدد نرخهای مالیاتی خود می تواند به عنوان مانعی بر سر راه استقرار موفق این نظام مالیاتی تلقی گردد چرا که از مزایای نظام مالیاتی

فوق در مقایسه با نظام مالیات تک مرحله ای بر مصرف، سادگی آن می باشد که خود نشات گرفته از نرخ همسان مالیاتی برای عموم کالاها می باشد. از اینرو در تعیین نرخ مالیات بر ارزش افزوده می بایست نهایت دقت صورت پذیرد تا علاوه بر تامین نیازهای در آمدی دولت بتواند آثار تنازلی آنرا به حداقل رسانده و دولت را از به کارگیری نرخهای چندگانه مالیاتی تا حد امکان بی نیاز سازد.اثر مالیات بر ارزش افزوده بر مصرف و پس اندازبررسی نحوه اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده بر سطح پس انداز خانوارها و بنگاه ها و همچنین بر سطح پس انداز در جامعه، نیازمند وجود شناخت دقیق از الگوهای مصرفی و پس اندازی افراد و همچنین بر سطح پس انداز در جامعه، نیازمند وجود شناخت دقیق از الگوهای مصرفی و پس اندازی افراد و همچنین انگیزه های پس اندازی بنگاهها می باشد به عبارتی تنها با اشراف بر روابط رفتاری حاکم بر انتخابهای فردی و همچنین عوامل اثر گذار بر تخصیص منابع در بنگاهها می توان نحوه اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده و یا اصولا هر گونه مالیاتی را بر مصرف و پس انداز در جامعه مورد بررسی قرار داد. اما در شرایط فقدان چنین شناختی بهره گیری از بعضی مشخصه های رفتاری می تواند ما را در پیش بینی اثرات فوق یاری سازد. به این منظور و در ابتدا می بایست با بهره گیری از دانش اقتصادی، ابعاد مختلف اثر گذاری مالیات بر ارزش افزوده را مورد بررسی قرار داده و سپس با استفاده از واقعیت های جامعه به تعیین بر آیند احتمالی آنها همت گمارد. از اینرو به اختصار به بررسی ابعاد مختلف اثر گذاری مالیات فوق بر الگوی پس اندازی افراد در جامعه می پردازیم.در ادامه به بررسی عوامل موثر بر الگوی پس انداز بنگاهها خواهیم پرداخت.اثر در آمدی وضع مالیات بر ارزش افزوده بر مصرف خانوارمی دانیم وضع مالیات بر ارزش افزوده و یا هر مالیات دیگری سبب خواهد گردید تا بخشی از قدرت خرید و در آمد خانوارها به عنوان مالیات به بخش عمومی انتقال یابد به بیانی ساده تر می توان عنوان نمود که وضع مالیات بر ارزش افزوده سبب کاهش توان مصرفی و پس اندازی افراد در جامعه خواهد گشت. این کاهش در در آمد، بسته به سطح در آمد و همچنین جایگاه پس انداز در بودجه خانوار می تواند اثرات متفاوتی را بر سطح پس انداز و همچنین مخارج مصرفی خانوار بجای گذارد اگر فرض نماییم که الگوی مصرفی خانوارها از الگوی مصرف کینزی تبعیت نماید، می توان عنوان نمود که با کاهش در آمد در اثر وضع مالیات، میزان مصرف و پس انداز خانوارها در نتیجه اثر در آمدی، کاهش خواهند یافت با این تفاوت که سهم مصرف در بودجه خانوار در نتیجه کاهش در آمد افزایش و سهم پس انداز در آن کاهش خواهند یافت.از سوی دیگر، در صورت برخورداری مصرف از چسبندگی و عدم انعطاف مصرف کنندگان در کاهش پایه مصرفی می تواند سبب گردد تا میزان مصرف افراد چندان تحت تاثیر کاهش در آمد فوق قرار نگرفته و بالعکس کاهش قدرت خرید افراد در نتیجه وضع مالیات، خود را در کاهش نسبتا قابل توجه پس انداز آنها نمایان سازد بر اساس این امر که بر گرفته از تئوری مصرف، دوزنبری می باشد، افراد در مقابل کاهش پایه های مصرفی خود که به آن عادت نموده اند، از خود مقاومت نشان داده و سعی می نمایند تا با استفاده از امکانات مصرفی غیر در آمدی خود نظیر منابع پس اندازیشان، به حفظ عادات مصرفی خود بپردازند.نکته قابل توجه این است که وقوع نتایج فوق الذکر در رابطه با اثرات در آمدی وضع مالیات، خود تحت تاثیر سطح در آمد جاری خانوارها قرار دارد. به عبارتی در سطوح پایین در آمد، این امکان وجود دارد که وضع مالیات فوق تنها منجر به کاهش پس انداز شده و تاثیری بر مصرف افراد بجای نگذارد. به بیانی ساده تر، در صورتی که افراد در گیر تامین نیازهای اولیه و ضروری خود بوده و عملا امکانات پس اندازی چندانی در پیش روی نداشته باشندف با وضع مالیات و در نتیجه کاهش قدرت خرید، امکان کاهش متناسب در مخارج مصرفی خود را نداشته زیرا مخارج فوق در برگیرنده نیازهای اولیه زندگی بوده و آنها الزام به تامین چنین نیازهایی را داشته و لذا تنها گزینه پیش روی آنها جهت جبران کاهش قدرت خرید، کاهش در سطوح پس اندازشان می باشد، از سوی دیگر در سطوح متوسط در آمد که مخارج مصرفی خانوار تنها در برگیرنده مخارج مصرفی ضروری نبوده و مصرف کنندگان قادر به تامین بعضی نیازهای غیر ضروری خود نیز می باشند، وضع مالیات و کاهش در آمد، می تواند موجب کاهش مصرف و پس انداز آنها گردد.بالعکس در سطوح بالای در امد که پس

انـداز سـهم قابل توجهی از بودجه خانوار را به خود اختصاص می دهد، تحقق نظریه دوزنبری امکان پذیر بوده، ممکن است افراد با اتکا بر منابع پس اندازی خود در مقابل کاهش پایه های مصـرفی از خود مقاومت نشان دهند. همچنین در این سطوح از در آمد این امکـان نیز وجود دارد که افراد بـا توجه به کاهش در آمـد خود در نتیجه وضع مالیات به کاهش در سـطوح پس انـدازی و مصـرفی خود اقـدام نمایند.عامل اثر گذار دیگر در تعیین اثرات در آمدی وضع مالیات بر ارزش افزوده، به میزان اطمینان جامعه در خصوص موقـتی و یـا دائمی بـودن تغییرات مالیـاتی بر می گردد. به این معنی که تلقی دائمی بودن تغییرات مالیـاتی و به عبـارتی دائمی بودن تغییرات در قـدرت خریـد افراد، آنهـا را وادار به تجدیـد نظر در الگـوی مصـرفی و پس انـدازی خود می نمایـد، در حـالیکه موقـتی انگاشـتن تغییرات فوق ممکن است تنهـا در تغییرات پس انـدازی منعکس گردد. برای مثـال اگر افراد بداننـد که در آمـد آنهـا بطور دائمی کاهش یافته و لـذا دیگر قادر به تامین سـطوح جاری مصـرف و پس انـداز خود نمی باشـند. آنها را وادار خواهد ساخت تا با تجدیـد ساختـار مصـرفی و پس انـدازی خود، به تغییر در در آمـد واکنش مناسبی نشان دهنـد. اما در صورتی که تغییر در درآمـد و قدرت خرید موقتی تلقی گردد، این امکان وجود دارد که افراد به جهت حفظ عادات مصـرفی جاری خود در دوران موقتی تغییر در آمـد، تنها به تغییر در سـطوح پس انـدازی خود دست زده و به تغییرات در آمـد پاسخ گویند. لذا در جمع بندی اثر در آمدی وضـع مالیـات می توان عنوان نمود که میزان پس انـداز و مصـرف افراد در نتیجه وضع مالیات بر ارزش افزوده کاهش خواهـد یافت با این توجه که میزان کـاهش در آنها بسـته به عوامل مختلف از جمله سـطح در آمـد جاری افراد متفاوت خواهـد بود.اثر مالیات بر ارزش افزوده در ایجاد ثبات اقتصادی در ادبیات اقتصادی همواره از مزایای تثبیت کننده های خودکار در نظام مالیاتی یاد می گردد. تثبیت کننـده هـای خودکـار آن دسـته از متغیرهـای مالیـاتی می باشـند که فاقـد درنگهـای دورنی بوده و بر اسـاس نوسانات اقتصادی و به صورت خودکـار تغییر یافته و سـبب کاهش ضـریب فزاینـده مخارج مسـتقل گشـته و لـذا می تواننـد موجبات کاهش دامنه نوسانات اقتصادی را در مواجه با تغییرات ناخواسـته در اجزا تشکیل دهنده تولید ناخالص داخلی فراهم سازند. از جمله این عوامل می توان به نرخ مالیات بر در آمد در سیسـتم مالیات تصاعدی اشاره نمود که سبب کاهش دامنه نوسانات اقتصادی گذشته و در ادوار رکورد و رونق اقتصـادی  موجبـات کـاهش انحراف از وضـیعت تعـادلی را فراهم می سازد. حال اگر نظام مالیاتی فوق بوسـیله نظام مالیات بر ارزش افزوده که در آن نرخهـای مالیاتی فاقـد واکنش نسـبت به شـرایط اقتصادی و ادوار رونق و رکور می باشـند، جایگزین گردد، نقش تثبیت کننـده هـای خودکار در اقتصاد کاهش یافته، عملا امکان گسترش دامنه نوسانات اقتصادی فراهم می گردد. لـذا به کار گیری نظام مالیاتی فوق بخصوص در جوامعی که از عدم ثبات در روند اقتصادی خود در رنج می باشـند می بایست در نهایت دقت صورت پـذرد.دیـدگاه هاامـا به‌نظرمی‌رسـدعمرقانون تجمیع عوارض خیلی به‌طول نیانجامیـد، چراکه چنـدی است صـحبت ازمالیات برارزش افزوده، نقـل محافـل شـده و حرف ازبردن این لا‌یحه به مجلس توسط دولت وبه تصویب‌رسانـدن این قانون است .صـحبت دربـاره‌ی مالیـات برارزش‌افزوده مـارا برآن داشـت تـا بـا مددجسـتن ازصـاحب‌نظران در وزارت اموراقتصـادی‌ودارایی وهمچنین دبیرخـانه‌ی صـنعت بـه تحلیـل ونقـد ایـن موضـوع بـپردازیم تـا درنهـایت دریـابیم که آیـا تصـویب این قـانون به نفـع تولیدکننـده و صنعت‌گرایرانی است یاباعث رکود ونابودی تولید درایران؟الف ) دکتر هادی زنور، استاد دانشگاه علامه‌طباطبایی ، مالیات بر ارزش افزوده را منبـع درآمـد منـاسب و مطمئن برای شـهرداری‌ها می‌دانـد و می گویـد: مالیـات برارزش افزوده یـک مالیات‌برمصـرف چند مرحله‌ای است و از آن‌جـایی که این مالیـات از مصـرف گرفته می‌شود کم‌تر دست‌خوش نوسـان می‌شود و می‌توانـد پـایه‌ی مالیاتی پایـداری در سیسـتم اقتصادی ایجاد کنـد . قاسم عزیزی، نماینـده‌ی شازنـد و نایب‌رییس اول کمیسیون اقتصادی مجلس، نیز در این مورد می گویـد: هـدف از تـدوین لا‌یحه‌ی مالیات بر ارزش افزوده توزیع عدالت در سـطح جامعه است و در این نوع مالیات هرکس کـه مصـــرف بیشــتری داشــته باشــد ،مالیــات بیشــتری می‌پردازد .ب ) آقـای  اصـــغر امیــدوار کـه یکی ازمسؤولا‌ن وزارت اموراقتصادی‌ودارایی در رابطه با مالیات بر ارزش افزوده توضیحاتی داده اند که در اینجا به آن اشاره می کنیم .(لازم به گفتن نیست

که این وزارت ومسؤولان آن، کاملاً موافق این قانون وصنعت‌گران ومسؤولان تشکل‌های تولیدی وصنعتی، مخالف کلی این لایحه هستند ومعتقدند تصویب این قانون، یعنی نابودی صنعت وتولید کشور ) . ازجمله وظایف اقتصادی دولتی کارآمد،برنامه‌ها وسیاست‌های مختلف درجهت تخصیص بهینه‌ی منابع تولیدی بین دوبخش خصوصی وعمومی،توزیع عادلانه‌ی درآمد و ثروت در جامعه،تثبیت قیمت‌ها،حرکت به‌سوی وضعیت مناسب اشتغال و درنهایت دست‌یابی به رشداقتصادی هرچه بیشتر است.وی ادامه می‌دهد: دولت برای انجام وظایف ومسؤولیت‌های اقتصادی خود به منابع مالی نیازمند است.این منابع را از محل درآمدهای مالیاتی و همچنین از طریق فعالیت‌های اقتصادی خود جمع‌آوری می‌کند. ویژگی مهم این منابع مالی،اغلب نامنظم وتااندازه‌ای نامطمئن‌بودن حصول این درآمدها برای دولت است واگردولت اتکای بیش ازحدی برروی این قسم از درآمدها داشته باشد با عواقبی چون کسری پی‌درپی در ساختار بودجه مواجه می‌شود. این درحالی است که درآمدهای ناشی ازجمع‌آوری مالیات نه‌تنها مطمئن وقابل اتکاست بلکه می‌تواندآثار اقتصادی مطلوبی را نیز به همراه داشته باشد.امیدواردر ادامه می‌گوید: فروش نفت و گاز از اقلام عمده‌ی تشکیل دهنده‌ی درآمدهای دولت است.اتکای بیش ازحد به درآمدهای نفتی با توجه به نوسان‌های شدید بهای نفت در بازار جهانی،بی ثباتی کل درآمدهای دولت را درطی دهه‌های گذشته،در اقتصاد ایران موجب شده است. ازسویی‌دیگربه علت پایین بودن سهم درآمدهای مالیاتی در تأمین مخارج دولت و همچنین کافی‌نبودن درآمدهای غیرمالیاتی در جهت پوشش‌دادن مخارج ،دولت را سال‌های مختلف با کسری بودجه مواجه کرده است، وجود این کسری در درازمدت واستقراض از بانک‌مرکزی جهت تأمین آن، وهمچنین تزریق درآمدهای ارزی ناشی از فروش نفت به اقتصاد کشور، باعث تشدید تورم دراقتصادایران شده است.بنابراین ضرورت اصلاح وتجدیدنظردرنظام مالیاتی کشورامری اجتناب‌ناپذیراست .امیدوار معتقد است که استفاده از نظام مالیات بر ارزش افزوده می‌تواند به‌عنوان یک راهکار مناسب جهت اصلاحات مالیاتی و بالابردن سهم مالیات‌ها در تأمین مالی دولت نقش مهمی را ایفا نماید. به‌همین منظور لایحه‌ی مالیات بر ارزش‌افزوده توسط کارشناسان تدوین وبه مجلس تقدیم گردید وکمیسیون‌های مجلس نیز نظر مساعدی در خصوص آن دارند .۱. مفهوم ارزش افزوده چیست ؟درخصوص مفهوم ارزش افزوده، تعاریف مختلفی وجود دارد.ولی به‌طور کلی ارزش افزوده یک موسسه‌ی برابر است با تفاوت بین عایدات ناشی ازفروش محصول تولید شده وکل هزینه‌هایی که صرف تهیه‌ی مواداولیه،کالا ـ وخدمات واسطه‌ای شده است. (یعنی هزینه‌ی تولید)۲. روش‌های محاسبه‌ی مالیات برارزش افزوده ؟به دو روش تفریقی وتجمیعی است و هر کدام از این روش ها نیز به نوبه خود از دو طرقه مستقیم و غیر مستقیم حاصل می گردند و نتاج حاصله هیچ تفاوتی با هم ندارند .در روش تفریقی که از راه‌های متداول محاسبه‌ی ارزش افزوده است، تفاوت بین کل مقدارفروش وکل هزینه‌های خریدکالاها وخدمات به‌کاررفته درتولید یک بنگاه موردنظراست. (یعنی خرید–فروش = ارزش افزوده)اما در روش تجمیعی، حاصل‌جمع تمام سهم عوامل تولیددر ارزش افزوده توسط یک بنگاه تولیدی محاسبه می شود،یعنی:استهلاک + بهره + سود + اجاره + دستمزد = ارزش افزودهکه دراین میان ،سهم عامل تولیدی نیروی کار=دستمزدسهم زمین=اجارهسهم عوامل سرمایه از تولید یک بنگاه=سود– بهره–استهلاک .۳. حال باتوجه به تعریف ارزش افزوده،تعریف مالیات برارزش افزوده چیست؟مالیات بر ارزش افزوده نوعی مالیات چندمرحله ای است که در مراحل مختلف زنجیره‌ی تولید براساس درصدی ازارزش افزوده کالاهای تولیدشده یا خدمات ارائه‌شده گرفته می‌شود.این مالیات در واقع نوعی مالیات‌برفروش چندمرحله‌ای است که خریدکالاهاوخدمات واسطه‌ای را از پرداخت مالیات معاف می‌کند.۴. انواع مالیات بر ارزش افزوده ؟مالیات برارزش افزوده ازنوع تولیدی،درآمدی ومصرف می باشد .درروش مالیات برارزش افزوده ازنوع تولیدی،مالیات کلی برفروش اعمال می‌شود.این نوع مالیات هم برکالاهای مصرفی وهم سرمایه‌ای اعمال می‌گردد. یعنی به خریدکالاهای سرمایه‌ای توسط بنگاه اقتصادی اعتبارمالیاتی تعلق نمی‌گیرد.در مالیات بر ارزش افزوده ازنوع درآمدی ، مالیات‌برفروش تولید خالص کالاها است. دراین نوع از مالیات برارزش افزوده، استهلاک از پایه‌ی مالیات کسر می‌شود وسرمایه‌گذاری خالص مشمول مالیات می‌شود.

این روش نسبت به روش قبلی،پایه‌ی مالیاتی کوچک‌تری داردامـا همچنان بـه بخش تولیدوسرمایه‌گذاری در اقتصاد تحمیل می‌شود.مالیات بر ارزش افزوده ازنوع مصرف، برمبنای کالاهاوخدمات مصرفی است. در این روش کلیه‌ی مخارج سرمایه‌گذاری ناخالص از پایه مالیاتی حذف می‌شود.سرمایه‌گذاری واستهلاک ازشمول پایه‌ی مالیاتی خارج می‌شود یعنی دراین حالت بارمالیاتی از تولید به مصرف انتقال یافته است.این امر باعث بالارفتن انگیزه‌ی سرمایه‌گذاری و تولید دراقتصاد می‌شود.بنابراین اکثرکشورهای اجراکننده‌ی نظام مالیات برارزش افزوده ازاین روش استفاده می‌کنند.۵. اهداف دولت ازاین لایحه چیست؟با توجه به سیاست‌ها و اهداف قانون برنامه‌ی سوم وچهارم توسعه اقتصادی ،اجتماعی وفرهنگی کشور وهمچنین سند چشم‌انداز بیست‌ساله،اصلاح نظام مالیاتی با اهداف زیر صورت می‌گیرد:۱. افزایش سهم درآمدهای مالیاتی درترکیب درآمدهای دولت با اتکابه منابع جدید برپایه‌ی مصرف .۲. کاهش فشار مالیاتی بربخش تولید و سرمایه‌گذاری مولداقتصادی ازطریق تعدیل نرخ‌های مالیات بردرآمد.۳. افزایش کارایی نظام مالیاتی ازطریق کاهش هزینه و زمان وصول درآمدهای مالیاتی .۴. تمرکزمربوط به اخذمالیات وحذف عوارض و درآمدهای شبه‌مالیاتی.۵. افزایش مشارکت عمومی درکسب درآمدهای مالیاتی وگسترش زمینه‌ی خوداظهاری.با توجه به این اهداف می‌توان به این نتیجه رسیدکه بهترین روشی را که می توان برای نظام مالیاتی ایران درخصوص اجرای مالیات برارزش افزوده درنظر گرفت،روش مالیات برارزش افزوده‌ی برمبنای مصرف با توجه به اصل مقصد از روش صورت‌حساب است.این روش کاملاً هم‌جهت با اهدافی چون ایجاد زمینه‌ی سرمایه‌گذاری ،کاهش بارمالیاتی بربخش تولید و افزایش صادرات است و درنهایت این‌که اجرای نظام مالیات برارزش افزوده باعث افزایش درآمدهای مالیاتی به منظور دست‌یابی به یک منبع مالی قابل اتکاوباثبات برای درآمدهای دولت است.چرا تجربه‌ی شکست خورده‌ی دیگران را تکرار میکنید؟ج ) هادی غنیمی‌فرد از دبیرخانه‌ی صنعت می‌گوید: درحال حاضر تولید کشور توان پرداخت چنین مالیاتی را ندارد.اقتصاد را به زحمت از زیرزمین‌ها خارج کرده بودیم، صنعت‌گران و تولیدکننده‌گان با خود اظهاری آمده بودند تا مالیات حقه‌ی خود را بدهند و کار ها هم به‌خوبی پیش می‌رفت اما به یک‌باره ، شرکت GTZ آلمان و همچنین بانک جهانی گفتند که مالیاتی را بر تولید ایران تحمیل کنیم که به هیچ‌وجه تولید مریض و رو به‌احتضار ایران توانایی تحمل آن را ندارد.این نوع مالیات تولیدکننده را ملزم به گرفتن آن از مصرف کننده و خریدار می‌کند و اگر این کار را انجام ندهند، مشمول جریمه می‌شوند.درحالی که براساس بند چهار اصل ۴۳ قانون اساسی هیچ‌کس را نمی‌توان وادار به انجام کاری کرد و این مخالف نص صریح قانون است که صنعت‌گران را مجبور می‌کنندکه مأمور وصول مالیات دولت بشوند و این مخالف قانون است.حال می‌گویند: این مالیات را یکجا نمی‌گیریم بلکه آن را مرحله‌به‌مرحله می‌گیریم، خوب چه تفاوتی دارد؟ شما از یک کالاـ در مراحل مختلف تولید مالیات می‌گیرید و این باعث زیرزمینی‌شدن اقتصاد کشور می‌شود.و غنیمی‌فرد با طرح یک سوال در پی یافتن یک نتیجه است و می گوید : نمی‌دانم چرا راهی را که شروع کرده بودیم و با خوداظهاری مردم را به میدان مالیات‌دهی آورده بودیم، تا به‌آخر طی نشد تا لااقل مالیات‌دادن نهادینه شود.الان نرخ تورم و ارز بالاـست،قیمت‌ها دیگر تحمل وضع هفت‌درصد مالیات را ندارند و با این کارتولیدکننده را نابود می‌کنیم،صنعت‌گر وقتی از پس مالیات برنیاید، اول‌کاری که می‌کند تعدیل نیرو می‌باشد و این یعنی اضافه‌شدن به خیل بی کاران مملکت.در کشورهایی مثل فنلاند، یک‌بار این راه را رفته‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که اشتباه محض است و الان حتی مالیات برمصرف را منتفی کرده‌اند. درکشورهایی مثل فنلاند، ازصنایعی مالیات می‌گیرند که مثلا محیط‌زیست را آلوده می‌کند یا ضررهای مشابه دارد، پس چراما تجربه‌ی دیگران را که اتفاقا شکست هم خورده است دوباره می‌خواهیم تجربه کنیم؟ آن‌ها به جای آنکه ازتولیدکننده مالیات سرسام‌آور بگیرند، مالیات را برکالاهای وارداتی وضع کردندکه لااقل تولیدکننده داخلی توان رقابت با آنها را داشته باشد.ملاحظه کنید، نوع چینی هرنوع کالایی دربازار با پایین‌ترین قیمت وجود دارد.حالا دولت به‌جای آن‌که جلوی واردات این کالاها را بگیرد و یا برآن‌ها مالیات ببندد، برجنس داخلی که همین حالاـ هم قدرت رقابت را از نظر قیمت با کالای چینی ندارد،مشمول

هفت‌درصدمالیات می‌کند،آیا با این وضع تولیدکننده می‌تواند دوام بیاورد یا فقط باید تولید کند ودرانبار نگه‌دارد، به امید روزی که بتواند بفروشد؟شنیده می شود بعضاً می‌گویند اگر نرخ بهره را کم کنیم، به بازار شوک وارد می‌شود و این شوک قابل کنترل نیست. پس چطورمالیات هفت‌درصدی که گاهی با جرایم عدم وصول آن به ۱۲درصد هم می‌رسد،شوک به بازار وارد نمی‌کند؟در مالیات برارزش افزوده وصول مالیات را برعهده‌ی مؤسسات تولیدی گذارده‌اند؛آیا این مؤسسات نباید برای وصول این مالیات‌ها،هزینه کنند که این هزینه‌ها هم برآن هفت‌درصدمالیات، اضافه می‌شود؟ تازه جرایم هم برای عدم وصول آن درنظر گرفته شده است، درحالی که جمع‌آوری مالیات به عهده‌ی مردم نیست بلکه برعهده‌ی دولت است.با این همه این همه فریاد می‌زنیم و می‌گوییم که این کار اشتباه است، اما کسی گوش نمی‌کند ولی فردا که کمر تولید زیر بار مالیات خم شد، آن‌وقت دنبال راه چاره می‌گردند و می‌گویند که ای‌کاش راهی را که دیگران رفته وامتحان کرده بودند،ما نمی‌پیمودیم که حالا بخواهیم تاوان آن راپس بدهیم! این اظهارنظرها و کشمکش‌ها منجر به برگزاری دو همایش در رابطه با مالیات بر ارزش افزوده گردید که خانه‌ی صنعت با پرچم‌داری دکترغنیمی‌فرد مجری آن بود تا بلکه بتوانند در این همایش‌ها با کالبدشکافی این نوع مالیات توسط تولیدکنندگان ، صنعت‌گران ،صاحب‌نظران و نمایندگان مجلس به جمع‌بندی مناسبی در این مورد برسند .وضع مالیات برارزش افزوده به یکی از دغدغه‌های صنعت‌گران و تولیدکنندگان تبدیل شده است . این‌که صنایع به‌عنوان نهادهای پشت ویترین و جلوی چشم، همیشه در صف مقدم گرفتن مالیات بوده‌اند و این‌که آزمایش‌های اولیه درمورد هرنوع گرفتن مالیات ابتدا روی این صف‌مقدم انجام می‌گیرد باعث شد تا خانه‌ی صنعت تهران در حرکتی درخور توجه همایشی یک‌روزه را در محل باشگاه وزارت کار با حضور صاحب‌نظران، نمایندگان مجلس و دست‌اندرکاران صنعت کشور برگزار کند تا از این‌طریق به کالبدشکافی این نوع مالیات بپردازد .بی شک مالیات از منابع مهم درآمدهای دولت است . ثبات و تداوم وصول مالیات موجب ثبات در برنامه‌ریزی دولت برای ارائه‌ی خدمات موردنیاز کشور در زمینه‌های گوناگون می‌شود . تغییر وتحول در اقتصاد کشور، و درنتیجه تغییر در نحوه‌ی تولید و توزیع ثروت و درآمد مستلزم بازنگری و تجدیدنظر در انواع مالیات‌ها و نحوه‌ی وصول آن‌هاست .اما این‌که صنایع کشور و تولیدکنندگان در شرایط فعلی توان پرداخت چنین مالیاتی را دارند یا خیر ، مطلبی است که در این همایش به آن پرداخته شده است .د ) دفتر اجرای طرح مالیات بر ارزش افزودهاما برای آن‌که یک طرفه به قاضی نرفته باشیم، ابتدا ضرورت اجرای مالیات بر ارزش افزوده را از نگاه دفتر اجرای طرح مالیات بر ارزش افزوده بررسی می‌کنیم و سپس به سخنان حاضران در همایش می‌پردازیم و درنهایت قضاوت را به خوانندگان گرامی می‌سپاریم . دفتر اجرای طرح مالیات بر ارزش افزوده در ضرورت اجرای این طرح عنوان می‌کند که درآمد حاصل از مالیات بخش قابل ملاحظه‌ای از بودجه‌ی دولت‌ها را تشکیل می‌دهد و در کشورهایی که مالیات از نظام قانونی و هرمی برخوردار است بیش از ۶۰درصد بودجه‌ی عمومی را تشکیل می‌دهد .و عنوان شده است که : در اقتصاد ایران متناسب با رهنمودهای کلی سند برنامه‌ی سوم توسعه به منظور کاهش اتکای بودجه‌ی دولت به درآمد نفت مقرر شد تا سهم درآمدهای مالیاتی در ترکیب منابع درآمدی دولت با گسترش پایه‌های مالیاتی از طریق وضع مالیات برارزش افزوده افزایش‌یابد . از این رو متناسب با مفاد ماده‌ی ۵۹ قانون برنامه‌ی سوم توسعه ، سازمان امور مالیاتی کشور زیر نظر وزارت اموراقتصادی ودارایی تأسیس شد . ازجمله وظایف این سازمان در راستای اصلاح و تحول نظام مالیاتی و مکانیزه‌کردن نظام مالیاتی کشور ، اجرای مالیات برارزش افزوده است .این دفتر می‌گوید که دلایل انتخاب مالیات برارزش افزوده در بین کشورهای مختلف متفاوت بوده است . لیکن تجربه‌ی کشورهای استفاده کننده این مالیات حاکی از موارد عدیده‌ی زیر به‌عنوان مزایا و ضرورت اجرای این نوع مالیات استمالیات برارزش افزوده روش و تفکری است که چندین‌دهه از تجربه‌ی مثبت آن در سایر کشورها گذشته و مورد تأکید اکثر صاحب‌نظران است .این مالیات در بسیاری از کشورها ضمن تامین بیشتر عدالت‌اجتماعی نسبت به سایر مالیات‌ها و بدون از بین‌بردن انگیزه‌ی سرمایه‌گذاری و تولید، به‌عنوان منبع درآمد جدیدی، در جهت افزایش درآمدهای دولت به‌کار برده شده است .از

آن‌جایی که روش مالیات بر ارزش افزوده یک روش خوداجراست و همه‌ی مؤدیان نقش مأمور مالیاتی را ایفا می‌کنند ، هزینه‌ی وصول آن پایین است .با توجه به این‌که دراین مالیات، مؤدیان برای استفاده از اعتبار مالیاتی ملزم به ارائه‌ی فاکتورند، زمینه برای شناسایی خودبه‌خودی میزان معاملات مؤدیان فراهم می‌شود . در نتیجه یک سیستم اطلاعاتی کامل از معاملات و مبادلات تجاری ایجاد می‌شود که علاوه بر شفاف‌سازی مبادلات و فعالیت‌های اقتصادی موجب سهولت اعمال مالیات‌های دیگر از قبیل مالیات‌بردرآمد و مالیات‌براشتغال می‌گردد.مالیات بر ارزش افزوده یک منبع درآمد باثبات و در عین‌حال انعطاف‌پذیراست .به‌دلیل مقطوع بودن نرخ این مالیات زمان قطعیت آن بسیار کوتاه است و مشکلات طولانی‌بودن قطعیت مالیات‌بردرآمدوثروت را ندارد . بنابراین تأخیر در وصول درآمدهای مالیاتی به حداقل می‌رسد .از آن‌جایی که مالیات برارزش افزوده یک مالیات مدرن است اجرای آن به بهبود فن‌آوری و بهره‌وری از طریق خودکارکردن اداری در نظام مالیاتی و حساب‌داری مالیاتی کمک شایانی می‌کند .گذری بر تاریخچه طرح مالیات بر ارزش افزوده در ایران از دیدگاه دفتر اجرای طرح:در ۱۳۷۰بخش امور مالی صندوق‌بین‌المللی‌پول در راستای اصلاح نظام مالیاتی ایران ، اجرای سیاست مالیات بر ارزش افزوده را به عنوان یکی از عوامل اصلی افزایش کارایی و اصلاح نظام مالیاتی پیشنهاد کرد . با توجه به نظرات کارشناسان صندوق‌بین‌المللی‌پول ، مطالعات و بررسی‌های متعددی دراین زمینه در وزارت اموراقتصادی‌ودارایی صورت پذیرفت و اجرای مالیات بر ارزش افزوده در سمینارها و کمیته‌های مختلف علمی با حضور کارشناسان داخلی و خارجی مورد تأکید قرار گرفت ، اما درعمل به‌اجرا درنیامد . وزارت اموراقتصادی‌ودارایی درراستای طرح ساماندهی اقتصادی کشور ، انجام اصلاحات اساسی در سیستم مالیاتی ازجمله حذف انواع معافیت‌ها، حذف انواع عوارض و گسترش پایه‌ی مالیاتی را با تأکید خاص بر کارایی نظام مالیاتی ،شروع کرد و مطالعات جدید امکان‌سنجی دراین زمینه به‌عمل آورد . با توجه به اهمیت بسط پایه‌ی مالیاتی به‌عنوان یکی از اصول اساسی سیاست‌های مالی طرح ساماندهی اقتصاد کشور ، معاونت درآمدهای مالیاتی وزارت اموراقتصادی‌ودارایی، مطالعات علمی متعددی را با درنظرگرفتن خصوصیات فرهنگی ، اجتماعی و اقتصادی کشور در زمینه‌ی اجرای مالیات برارزش افزوده ،از دی۱۳۷۶ آغاز کرد . لایحه‌ی مالیات بر ارزش افزوده، اکنون با درنظرگرفتن اثرات اقتصادی ناشی از اجرای این مالیات با اصطلاحات و بازنگری‌های متعدد به مجلس ارائه شده است .مواردی که بهتر است در اجرای این طرح مورد توجه قرار گیرند :درمورد لایحه‌ی معروف به مالیات برارزش افزوده مطالب زیر باید مورد توجه قرار گیرد :آمادگی مردم از نظر فرهنگی برای پرداخت این مالیات ، آمادگی مردم از نظر اقتصادی برای پرداخت این مالیات ،آمادگی سازمان امور مالیاتی برای جمع‌آوری این مالیات ،آمادگی واحدهای اقتصادی درگیر برای جمع‌آوری این مالیات ، که تقریباً می‌توان گفت تنها گروهی از نخبگان وزارت اموراقتصادی‌ودارایی با تماس با مشاوران خارجی درمورد برقراری طرح مزبور قانع شده‌اند که چنین مالیاتی قابل وصول است.در پیاده‌کردن لایحه پس از تصویب مجلس ، گرفتاری‌های حقوقی متعددی وجود دارد که بایستی قبل از اجرا، راه‌حل آن‌ها کاملاً مشخص شود که چندمورد آن در زیر آورده شده است.تاریخ تعلق مالیات به کالای مورد معامله با توجه به موجودی‌های اولین‌دوره‌ی اجرا ،تأثیر برگشتی‌ها ، فروش اعتباری ، تخفیف‌های تجاری و تفاوت‌قیمت‌های خرید با تفاوت قیمت‌های فروش برای محاسبه‌ی مالیات متعلقه . مثال‌های آورده شده در دفترچه‌ی توجیهی طرح هیچ‌یک، از مصداق عملی برای ادامه‌ی کار برخوردار نیستند.درگیربودن بخش فعال اقتصادی با ایرادهای سنتی مأمورین مالیاتی نسبت به ثبت دفاتر و صدور اسناد و جریمه‌های سنگین این لایحه ، تعهد اجباری فعالان اقتصادی برای وصول و ایصال مالیات ( که با مفاد متن بندچهاراصل۴۳قانون اساسی مباینت دارد. ) ،هزینه‌بربودن تجهیزات و گروه محاسبه و وصول و ایصال مالیات‌ها و ایراداتی که در جلسات مشترک با گروه محترم وزارت امور اقتصادی‌ودارایی و کمیسیون اقتصادی مجلس درمیان گذارده شده است .مالیات برارزش افزوده از دیدگاه کارشناسان از نتایج مهم اجرای سیستم مالیات برارزش افزوده کاهش فرارهای مالیاتی است ● مستخدمین حسینی: کالاهای اساسی از شمول مالیات برارزش افزوده معاف شده‌اند. کسانی که مصرف

بالاـتر دارنـد بایـد مالیات بیشتری بدهنـد ●دلخوش : روش مالیات بر ارزش افزوده در ۱۳۵ کشور دنیـا در حـال اجراست. مالیات بر ارزش افزوده، از فرار مالیـاتی جلـوگیری می‌کنـد ●خرسـندیان: مالیـات برارزش افزوده یک‌بـار برای همیشـه تـورم بـه‌همراه دارد● پژویـان: اجرای سیسـتم مالیـات برارزش افزوده محـدوده مالیـات کشور را گسترش می‌دهدمحمـد کردبچه در گفت و گو بـا فارس، اظهـار داشت: بـا اجرای سیسـتم مالیات بر ارزش افزوده، نظام مالیاتی کشور بسیار شـفاف‌تر از شـرایط کنونی خواهـد شـد و جلوی بسیـاری از فرارهای مالیاتی گرفته خواهـد شد. مدیر کل دفتر اقتصاد کلان سازمان مدیریت با بیان این که اجرای این سیسـتم نیاز به وقت زیـادی دارد، گفت: در صورت تصویب جزییـات، حـداقل تـا پایـان سال مهیا کردن بسترهای اجرایی آن طول خواهـد کشـید. کردبچه افزود: طبق برنـامه چهـارم توسـعه، دولت موظف است در سال دوم اجرای برنامه مالیات بر ارزش افزوده را به اجرا درآورد. وی بـا بیـان این که بـا اجرای مالیـات بر ارزش افزوده درآمـدهای دولت افزایش خواهـد یـافت، گفت: طبـق پیش‌بینی‌هـای صـورت گرفته، سیسـتم مالیـات بر ارزش افزوده بـاعث خواهـد شـد تـا بیش از ۱۰ درصـد تولیـد ناخـالص ملی، به‌صورت مالیات اخـذ شود. کردبچه از دیگر نتایـج اجرای سیسـتم مالیـات بر ارزش افزوده را کاهش فرارهای مالیاتی ذکر کرد و اظهار داشت: شـرط تحقق این مهـم، درسـت اجرا کردن آن است.معـاون حقـوقی و پارلمـانی وزارت امـور اقتصـادی و دارایی تصـریح کرد: به منظـور حمـایت از تولیدکننـدگان داخلی و بـا هـدف این که کسـانی که مصـرف بیشتری در جـامعه دارنـد، مالیـات بیشتری بپردازنـد، لایحه مالیات بر ارزش افزوده ارایه شـده است.حیدر مسـتخدمین حسـینی اظهار داشت: معافیت‌های لایحه مالیات بر ارزش افزوده نیز از همین دریچه مـورد توجه قرار گرفته است. وی یـادآور شـد: مالیـات بر ارزش افزوده، مالیـاتی است که به مصـرف تعلق می‌گیرد و نوعی مالیـات غیرمسـتقیم محسوب می‌شود. معاون وزیر اقتصاد گفت: براساس لایحه پیشـنهادی دولت، کالاهای اساسـی از شمول مالیات برارزش افزوده معاف شده اند. مسـتخدمین حسینی توضیح داد: معافیت‌های این مالیات در ماده ۱۲ لایحه تبیین شده و کالاهایی مانند شکر، برنـج، روغن، گنـدم، کالاهـای مرتبـط بـا دام، طیور، زنبور عسل و همچنین خـدماتیماننـد چاپ روزنامه، خـدمات بانکی، کتاب و نشریه فعالیت‌های کشاورزی و موارد بسیار دیگری را در بر می‌گیرد. وی تاکید کرد: یعنی بر نیازهای اساسی و روزمره مردم مالیات بر ارزش افزوده تعلق نمی‌گیرد. به گفته معـاون وزیر اقتصـاد، مالیات بر ارزش افزوده جایگزین بنـد هـ ماده ۳ لایحه تجمیع عوارض می‌شـود که ۲ هزار قلـم کالاـ و خـدمات را در بر می‌گیرد و در حـال حاضـر نیز مالیـات بر ایـن اقلاـم را مصـرف کننـده می‌پردازد. مسـتخدمین حسینی گفت: تمامی سازوکارهای لازم برای اجرای مالیات بر ارزش افزوده در وزارت اقتصاد پیش‌بینی شده و گزارش آن را نیز به مجلس داده‌ایم. نماینده صومعه سـرا در مجلس شورای اسـلامی نیز گفت: در صورت تصویب و اجرای لایحه مالیات بر ارزش افزوده، جلوی فرار مالیاتی گرفته می‌شود.سید کاظم دلخوش افزود: یکی از محاسن روش مالیات بر ارزش افزوده، جلوگیری از گسترش اقتصاد زیرزمینی و افزایش درآمد مالیاتی دولت است. وی افزود: لایحه مالیات بر ارزش افزوده که از سوی دولت تقدیم مجلس شـده است، بر اساس کار کارشناسـی تهیه شـده است. عضو کمیسـیون اقتصادی مجلس گفت: روش مالیات بر ارزش افزوده در ۱۳۵ کشور دنیـا از فقیر تـا غنی در حال اجرا است و در برخی کشورها سابقه ۴۰ سـاله دارد. وی با اشاره به این که هم اکنون در بهترین شرایط فقط ۵۸ درصد مالیات کشور جذب می‌شود، گفت: بخش عمده‌ای از درآمد مالیاتی دولت، درآمد نفت و مواد نفتی است، در حـالی‌که بـا اجرای روش مالیـات بر ارزش افزوده، درآمـد مالیاتی دولت افزایش می‌یابـد. دلخوش ادامه داد: اجرای روش مالیات بر ارزش افزوده یک مشـکل دارد که وضع اقتصادی جامعه به هم ریخته است و اگر بتوان ساماندهی کرد، در آینده مشکلی در روش مالیاتی جدیـد وجود نخواهـد داشت. نماینـده صومعه سـرا در مجلس گفت: هم اکنون صاحبان چک‌های بانکی که با آن معاملات کلان انجام می‌دهند و فرار مالیاتی دارند، شناسایی نشده‌اند و در روش جدید مالیاتی این افراد شناسایی می‌شوند. دلخوش ادامه داد: بـا شـناسایی صاحبان صـنایع مختلف با درآمـدهای گوناگون می‌توان مالیات را از آنها گرفت. وی گفت:هم اکنون مغازه داران و کارمنـدان که در دسترس دولت هسـتند، مالیـات می‌پردازنـد، ولی برخی افراد که اقتصـاد زیرزمینی دارنـد، از دادن مالیـات

طفره می‌رونـد. از سوی دیگر مـدیر کـل دفتر پولی وزارت امور اقتصـاد و دارایی گفت: مالیـات بر ارزش افزوده در میان مـدت می تواند در ایجاد عدالت اجتماعی و رفع شیوه‌های تبعیض آمیز، موثر باشد. علی خرسـندیان اظهار داشت: جلوگیری از فرار مالیاتی از جمله نقاط قوت مالیات بر ارزش افزوده است که در صورت مهیا بودن الزامات جانبی آن از جمله سیسـتم‌های مکانیکی حسابداری و نرم‌افزاری و مخـابراتی می‌توانـد به عنوان درآمـدی قابـل اتکا مورد توجه قرار گیرد. وی خاطر نشان کرد: معمولا "در شـروع اخذ مالیات بر ارزش افزوده اولویت را به سـطوح اولیه تولید می‌دهند و سـپس مالیات به سوی توزیع حرکت می‌کند. این اسـتاد دانشـگاه تصـریح کرد: از این طریق می‌توان بنـا به نوع کالاـ از افراد غنی‌تر مالیات بیشتری گرفت به این صورت که درصـد مالیات بیشتری بر روی کالاهـای تجملی و لوکس که بیشتر مورد تقاضـای دهک‌هـای بالای درآمـدی است وضع نمود و در عوض مالیات کمتری از درآمـدهای پـایین گرفت. وی یادآور شـد: این نوع مالیات یکبار برای همیشه تورم به همراه دارد و از این رو بهتر است اخـذ مالیات طیف به طیف اجرا شود تا پیامد تورمی آن کمتر شود. همچنین جمشـید پژویان اظهار داشت: یکی از اشکالات مهمی که در شرایط کنونی اقتصاد کشور را رنج می‌دهد کوچک بودن حیطه‌ای است که از آن مالیات اخذ می‌شود. وی افزود: این مشکل باعث شده تا درآمدهای مالیاتی سـهم بسیار ناچیزی از درآمدهای دولت را به خود اختصاص دهد. پژویان با بیان این که سیستم مالیات بر ارزش افزوده این محـدوده را گسترده‌تر خواهد کرد، گفت: گسترده شدن این محدوده باعث خواهد شد تا بسـیاری از فرارهای مالیاتی که در شـرایط کنونی اقتصادما را رنج می‌دهد، از بین برود. عضو هیات علمی دانشـگاه علامه با رد این ادعا که اجرای سیستم مالیات بر ارزش افزوده، مـوجب افزایش قیمـت کالاـ می‌شـود، گفت: برعکس نظر فـوق سیسـتم مالیـات بر ارزش افزوده به گـونه‌ای است که افزایش قیمت کالاهـا تنها یک بار آن هم درحـد ۴ تا ۵ درصـد خواهد بود. وی مساله مهم در پیاده کردن این سیسـتم را نحوه اجرا دانست و اظهار داشت: باید هرچه زودتر تشـکیلات سازمانی جهت اجرای دقیق این سیسـتم ایجاد شود.پیشـنهاداتلذا پیشـنهادات زیر جهت اجرایی‌شـدن لایحه‌ی مزبور ارائه می‌گردد: ۱. مسـکوت‌ماندن این لایحه برای مدت اقلاً ۶سال تا در این مـدت فرهنگ‌سازی برای مؤدیان و برای مأموران انجام گردد واین به‌شـرط آن است که قسـمتی از سازمان امور مالیاتی با پی‌گیری، فرهنگ‌سازی مزبور را عملی کند.۲. تنظیم سازمان توزیع در کشور، به‌نحوی که پرداخت‌کننـدگان مالیات بتواننـد مالیات‌های پرداخت‌شده‌ی خود را از دست‌های بعـدی دریافت کنند .۳. تجهیز فروش‌گاه‌هـا به‌نظـام کاربری ماشـین‌های الکترونیک فروش‌گاهی .۴. ضـمناً باید شرایطی به‌وجود آید تا دست‌کم مالیات در پای صـندوق فروش‌گاه‌ها از خریداران نهایی ( مصرف‌کنندگان ) گرفته شود تا آن‌چه را وصول می‌شود بتوان به عنوان درآمـد قطعی دولت به‌حساب آورد .اجرای خام این لایحه، پس از قانونی شدن باعث ایجاد تورم معادل نرخ مالیـات مصوبه به علاوه‌ی دو درصـد هزینه‌های جمع‌آوری و نگه‌داری محاسـبات آن برروی قیمت کالاها می‌شود که متعاقباً درآمد قشـر حقـوق‌بگیر بایـد به تبع این گرانی به‌همـان نرخ بالاـ برده شود که این روی قیمت‌هـا اثر می‌گـذارد و در شـرایطی که آثـار این گرانی‌هـا برای حقـوق‌بگیران ترمیـم نشـود به همـان نسبت فروش کـاهش می‌یابـد و بـاعث افت میزان تولیـد و گسـترش بی کـاری می‌شود.سـرمایه‌گذاری به‌عنوان یک ارزش بایـد نهادینه شود و برای آن فرهنگ‌سازی شود. ریشه‌ی فقر، بی کاری است و به‌جرأت می‌تـوان گفت که ۹۵درصـد جرایم ریشه در بی کـاری دارد و فقـط پنج‌درصـد ریشه در عوامـل دیگر دارد.بی کاری را نمی‌توان با یـارانه ،کمیته امـداد ، بهزیستی و ... حـل کرد . ما، همه بایـد به هرطریق ممکن سـرمایه‌گذاری را تبلیغ کنیم . این درحالی است که سرمایه‌گـذار اگر پـولش را در بانـک بگـذارد، سود کلانـی دریـافت می‌کنـد. درحـالی که سرمایه‌گذاری در صـنعت در بهـترین و عالی‌ترین وضـعیت، فقط ۱۰درصـد سـود دارد. هرچنـد که در اغلب مـوارد سـرمایه‌گذاری در صـنعت پاپاپای هم نمی‌شود و واقعاً رسـیک است . ولی سـرمایه‌گذار فقط به این امیـد به میدان پا می‌گذارد و پولش را می‌آورد که به او احترام بگذارند و بدانند که او می‌توانســته پـولش را در راه بی خطرتر و بـدون ریسـک بـه کـار ببـرد امـا آمـده و اشـتغال‌زایی کرده، ریسـک کرده و در صـنعت سرمایه‌گذاری کرده است . درست است، مشـکلات هست اما الان فرقی که با گذشـته وجود دارد این است که حرف شما به گوش

مسؤولان می‌رسد . اغلب مقامات ترازاول کشور عقاید خوبی درباره‌ی سرمایه‌گذاری دارند و به نظرات کارشناسی گوش می‌دهند، حتی رییس قوه‌ی‌قضاییه عقاید بسیار خوبی درباره‌ی سرمایه‌گذاری دارد .ه ) شاهی‌عربلو از کمسیون اقتصاد مجلس :مجلس تصویب کرده است که هر صنعتی که حسابرس قانونی داشته باشد هرچه آن حسابرس نوشت همان قبول است و همان ملاک است و ممیز حق دخالت ندارد و باید آن را قبول کند. این مصوبه‌ی مجلس این است که ممیز به صنایع مراجعه کنند و دفتر بخواهند و براساس همان مدرک و دفتری که مؤدی ارائه می‌دهد و اظهار می‌کند، مالیات بگیرند و تنها درصورتی که دفتر و دستک وجود نداشته باشد ممیز وارد می‌شود و بگوید چه‌کار کردی .این قضیه را خیلی محدود شده و مدیران مملکتی می خواهند راهی پیدا کنند که صاحبان صنایع با راحتی خیال سرمایه‌گذاری کنند و کار کنند و صنعتگران مطمئن باشند هیچ قانونی را بدون‌نظر صنعت‌گران و کارشناسان به تصویب نمی‌رسد.چ ) دکتر عدالتیان، رییس اتاق بازرگانی تهرانمالیات بر ارزش افزوده سوق‌دادن مالیات از تولیدبه‌مصرف است یا به‌تعبیری از بنگاه‌های اقتصادی به سمت خانوار است . خوب اگر قرار است این گونه شود باید مالیات با عنوان ارزش افزوده اضافه شود .باید هفت‌درصد از مالیات‌بردرآمد کم شود. به تعبیر بهتر، به‌جای آن‌که مالیات‌بردرآمد کم شود از ۲۵به۱۸درصد کاهش یابد .وی افزود : دولت این مالیات را به‌چشم یک منبع درآمد نگاه می‌کند. درحالی که باید ببینیم آیا وضع این نوع مالیات که در واقع مالیات‌برخانوار است واقعاً عدالت‌اجتماعی است؟ اما چرا می گوییم عدالت اجتماعی به‌خاطر آن‌که از زمان اجرایی‌شدن این قانون، هر خانوار محروم هم باید مالیات برارزش افزوده را پرداخت کند یعنی در جاهایی که حتی تولید از مالیات معاف است خانوار باید این مالیات را پرداخت کند .ادعای این‌که ارزش افزوده عدالت اجتماعی است حرف بی موردی است. چراکه خانواده‌ها از فردای وضع این قانون باید هفت‌درصد کمتر مصرف کند درحالی که به نان و بنزین همین افراد داریم یارانه می‌دهیم ، بعد می‌خواهیم هفت‌درصد مالیات اضافه‌تر بگیریم اگر این‌ها می‌توانند این مالیات را بدهند، پس چرا به آن‌ها یارانه می‌دهیم؟وب همین یارانه را قطع کنید، درآمدش هم خیلی بیشتر از مالیات است .از نظر رییس اتاق بازرگانی تهران ،مالیات برارزش افزوده زمانی مفهوم پیدا می‌کند که همه‌چیز مثل یارانه و ... مفهوم درست پیدا کند . یعنی باید اول تکلیف بنزین و یارانه‌ی آن را مشخص کنیم بعد به سراغ مالیات بر ارزش افزوده برویم .باید به این نکته هم توجه کنیم که تا امروز دولت بدون هیچ شریکی سر سود تولید نشسته بود و ۲۵درصد سود را می گرفت و حالا دولت با این مالیات بر سرسفره‌ی خانواده‌ها هم می‌نشیند و از هر لقمه هفت‌درصد مالیات می گیرد . این درحالی است که قرار بود نفت را به سر سفره‌ها ببریم تا کمکی کرده باشیم نه اینکه هفت‌درصد هم از سفره‌ی آن‌ها مالیات بگیریم .همچنین اگر قرار است این مالیات گرفته شود بایستی خیلی‌چیزها نظم پیدا کند یعنی تولید باید منظم باشد ، کارگر باید بتواند پول رفت‌وآمد ، خریدهای خانه و ... را از دولت پس بگیرد یعنی هرگونه مخارجی که برای رفتن به سرکار هزینه کرده است باید بتواند پس بگیرد مثل آلمان .از نظر ایشان مردم کشورما هم‌اکنون هم به‌طرق زیر مالیات‌برمصرف سنگینی می‌پردازند تفاوت قیمت واقعی ارز مورد معامله در بانک‌های دولتی بانک جهانی ۲۳۰ تومان(متوسط نرخ در زمان یکسان‌شدن نرخ ارز ۵۳۲ تومان - بهای ارز ارائه‌شده برای فروش ۸۹۵-۹۱۰ تومان)نتیجه گیری:قانون جدید مالیاتهای مستقیم که از سال ۱۳۶۸ به اجراء درآمد، متأسفانه در انطباق با شرایط اقتصادی کشور، به ویژه شرایط خاتمه جنگ تحمیلی با عراق که سازندگی و بازسازی را اقتضا می کرد، با کاستی ها و نارسائیهائی روبرو بود. خاصه اینکه موانع و محدودیتهای بیشتری را برای بخش صنعت و تولید در مقایسه با قانون قبلی مالیاتهای مستقیم بوجود آورده بود. هرچند با اصلاحاتی که در سال ۱۳۷۱ در اثر نیک اندیشی و دقت نظر مصلحت جویانه مسئولان اقتصادی کشور در قانون فوق به عمل آمد،تاحدی محدودیتها کاهش یافت اما بهرحال،برای رسیدن به یک قانون حمایت کننده بخش تولید، کوششی دیگر لازم بود تا راه برای توسعه صنعتی کشور هموارگردد و اقتصاد ما بتواند از طریق ورود فرآورده های صنعتی کشور به بازارهای جهانی، تعادل لازم را در مبادلات و تجارت خارجی بدست آورد. منابع:۱-اقتصاد توسعه :گیلیس، پرکینز، رومر، اسنودگراس/ ترجمه غلامرضا آزاد (ارمکی)۲- منبع:فصلنامه حوزه

،شماره ۹ ۳-اقتصادبخش عمومی(مالیات ها)/دکترپژویان/انتشارات جنگل۴-سایت اقتصاد۵-سایت مردمان

## رابطه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی

ه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی نفیسه خانی– مونا خسروی

مقدمه در عصر حاضر که آن را عصر اطلاعات می دانند بهره گیری از منابع گوناگون اطلاعاتی به عنوان منابع مختلف تغذیه بشر مورد توجه قرار گرفته است. جوامع اطلاعاتی برای آن که شهروندانی فرهیخته و با سواد داشته باشد باید از طرق مختلف اطلاعات مناسب و لازم برای آنان را د راختیار شان قرار دهند این امر سبب می شود افراد در ابعاد گوناگون رشد یابند و علاوه بر داشتن تخصص های مورد نیاز جامعه از بینش و دانشی که برای هر شهروند و برای گذران یک زندگی متفکرانه لازم است برخوردار شوند . ما دانشجویان رشته حسابداری ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) به الزام درس روش تحقیق پروژه ای به عنوان رابطه رسانه با موفقیت و عدم موفقیت تحصیلی را برگزیدیم که در این پروژه بررسی می کنیم که آیا واقعا رابطه ای بین رسانه با موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان وجود دارد یا خیر .این پروژه در دسته تحقیقات میدانی قراردارد که شامل چهار فصل می باشد که در فصل اول اهمیت موضوع و اهداف تحقیق و فرضیه ها و سوالات علمی را عنوان کردیم .در فصل دوم تاریخچه ای در مورد ابزار های رسانه و نظرات کارشناسان را عنوان می کنیم .در فصل سوم به بررسی جامعه آماری و تجزیه و تحلیل پرسشنامه هایی که از گروه نمونه جمع آوری کردیم می پردازیم و در فصل چهارم اطلاعات بدست آمده از این پرسشنامه ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم و بررسی می کنیم که آیا فرضیه هایی که ارائه کردیم اثبات می شود یا خیر ؟ و در نهایت نتیجه گیری صورت می گیرد . در پایان از تمامی کسانی که ما را در این پروژه یاری رساندند تقدیر و تشکر می کنیم و امیدواریم این تحقیق و پژوهش مورد استفاده دیگر پژوهشگران هم قرار بگیرد . مقدمه و بیان اهمیت موضوع در دنیای امروزه رسانه اهمیت بسزایی در زندگی افراد بشر دارد .اینترنت و وسایل ارتباطی صوتی و تصویری ماهواره ای از قبیل کانال های تلوزیونی آزاد به ویژه برای نسل جوان کشورهای اسلامی این امکان را فراهم ساخته اند که ارتباطات خصوصی خود را گسترش دهند .کافه های اینترنتی که در کشورهای اسلامی گسترش بی سابقه ای یافته اند مراکز جدیدی برای افکار عمومی تبدیل شده اند و فضاهای تازه ای برای ارتباط اجتماعی میان دختران و پسران ایجاد می کند .امروزه رسانه هایی مثل تلوزیون ، ماهواره و اینترنت توانسته ارتباط عمیقی با زندگی فرد برقرار کند . با پیشرفت سریع تکنولوژی ما احساس می کنیم که این ارتباط عمیق تر شده است .با این پیشرفت و ایجاد امکانات و شرایط برای افراد سود جو ، در مواردی این ارتباط را نوعی انحراف تلقی کرده است .رسانه جمعی جزء وسایل ارتباطی هستند که درآن ها در اکثر مواقع ارتباط یک طرفه است آن هم از سوی کارگردان به مصرف کننده شکل می گیرد و این کارگردان است که قادر است آن چه خود خواهان آن است دراختیار مصرف کننده قرار دهد .که این سودجویی بیشتر از طرف کشورهای غربی به چشم می خورد .که به نظر ما یکی از دلایل این انحرافات از طریق این رسانه ها عدم آگاهی است و بیشتر بر قشر جوان که قشر انعطاف پذیری است تاثیر خود را می گذارد . رسانه جمعی می تواند تاثیری مثبت هم داشته باشد مثلا وجود سایت ها و وبلاگ های علمی در فضای اینترنت در زمینه های علمی و پژوهشی و حتی آموزش می تواند به موفقیت تحصیلی دانشجویان و کلا تاثیری مثبت بر جوانان بگذارد . جامعه شناس مراکشی می گوید : ارتباطات جدید و ماهواره ای سلطه ی سانسور را در هم شکسته است. موضوع تحقیق : رابطه رسانه ( تلوزیون ، ماهواره ، اینترنت ) با موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان دختر رشته حسابداری ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) طبق موضوع ، جامعه آماری ما، دانشجویان دختر ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضا (ع) است که در رده ی سنی ۲۳-۲۴ هستند اهدافی که در این پژوهش دنبال می شود عبارتند از : ۱- بررسی میزان تاثیر رسانه بر موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی

دانشجویان .۲- بررسی تاثیر مثبت رسانه بر موفقیت تحصیلی و بررسی تاثیر منفی رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی .۳- بررسی میزان استفاده علمی دانشجویان از رسانه .در ایران گزارش تحقیقی گسترده ای با عنوان بررسی ها و نگرش ها و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی نشان می دهد که تلوزیون قدرتمند ترین رسانه درانتقال اخبار و اطلاعات است و ۷۰٪ از پاسخگویان اظهار داشتند که از طریق این رسانه از اطلاعات و اخبار با خبر می شوند .در تحقیقات جدیدتر یافته های پیمایشی طرح ملی موسوم به ارزشها و نگرش های ایرانیان ( وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ) حاکی از این است که تلوزیون و اینترنت بیش از مطبوعات ، رادیو های خارجی ، ماهواره به عنوان منبع خبری قابل اعتماد تلقی می شود . با این وجود سوالاتی که مطرح می شود این است که : ۱- آیا رسانه بر موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان موثر است ؟ ۲- تا چه حد رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان موثر است ؟ ۳- آیا دانشجویان با استفاده از رسانه به موفقیت تحصیلی می رسند ؟ فرضیه اصلی : رسانه بر موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی موثر است .فرضیه های فرعی : ۱- رسانه بر عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان نوثر است . ۲- دانشجویان با استفاده از رسانه به موفقیت تحصیلی می رسند .۳- دانشجویان زمان زیادی را صرف استفاده غیر علمی از رسانه می کنند .رسانه های جمعی مانند بسیاری از یافته ها و ساخته های انسانی می توانند مفید یا مضر باشند .این انسان ها هستند که مفاهیم خوب و بد را به محتوای برنامه ها منتشر شده نسبت می دهند ، که اگر با برنامه های اصولی و کارشناسی شده از بروز برخی انحرافات اجتماعی بکاهند ، می توانند جامعه ایده آل و عاری از جرم و جنایت را تداعی نمایند . تعریف واژگان : رسانه : در این پروژه هدف ما از رسانه استفاده از تلوزیون ، اینترنت و ماهواره است و سایر ابزارهای رسانه را تحت پوشش قرار نمی دهد . موفقیت : منظور از موفقیت در این پروژه ، پیشرفت تحصیلی دانشجویان در دوره چهار سال کارشناسی بر حسب رشد معدل است . عدم موفقیت : نظور از عدم موفقیت در این پروژه عدم پیشرفت تحصیلی دانشجویان در دوره چهار ساله کارشناسی بر حسب نزول معدل و یا ثبات آن است . رابطه مستقیم و مثبت : منظور از این رابطه ، رابطه مستقیم استفاده از رسانه و موفقیت تحصیلی است .رابطه مستقیم منفی : منظور از این رابطه ، رابطه مستقیم عدم استفاده از رسانه و عدم موفقیت تحصیلی است . محدودیت ها :بر حسب موضوع پروژه که رابطه رسانه با موفقیت و یا عدم آن است بسیار امکان دارد که موارد دیگر در موفقیت و عدم موفقیت دانشجویان موثر باشد که ما به دلیل وجود محدودیت های فروان قادر به بررسی آنها نیستیم و فقط رابطه رسانه با موفقیت یا عدم موفقیت مدنظر قرار داده ایم .ضمنا ما در این پروژه با محدودیت هایی نظیر ، محدودیت زمانی و امکانات و پایین بودن سطح دانش در مورد شیوه های تحقیق بنا بر رشته تحصیلیمان ( حسابداری ) و همچنین عدم همکاری برخی دانشجویان در دادن پاسخ منطقی به پرسشنامه ها ، مواجه بودیم .جایگاه و اهمیت رسانه ها رسانه ها در شرایط کنونی یکی از مهمترین دستاوردهای پیشرفت بشری و یکی از با ارزشترین وسیله آگاهی رسانی همگانی هستند که پیوسته و با سرعت سر سام آوری به دلیل جایگاه و اهمیت کلیدی و طبق نیازمندی متقاضیان در حال گسترش و فراگیری اند و همین اهمیت رسانه ها را بس که در پرتو آگاهی دهی آنها موانع جغرافیایی و تا حدودی سیاسی و فرهنگی از میان برداشته شده و زمین با پهنا و وسعت زیاد هموارى و ناهمواریهایش و میلیادها نفوس بوسیله رسانه ها با هم مرتبط شده اند و به بسیار سهولت میتوانند از مناطقی دور دست معلومات و اطلاعات مورد نیاز خود را بدست بیاورند و به تعبیر همگانی جهان به دهکده کوچکی توسط و در شعاع وجود رسانه ها قرار گرفته است. چگونگی خبر رسانی در گذشته : در قدیم پیک ها و قاصدها با پذیرش زحمت های فراوان توسط اسبهای دونده و شترهای تندرو با سپری کردن مشکلات و موانع ، پیامی را هر چند کوتاه ، ناقص آنهم بصورت نوشتاری و یا گفتاری که بخشی از اهداف و اندیشه های فرستنده را در خود گنجانده بود، میرساند و گاهی هم پیام رسان جان خود را در این راه از دست میداد و پیام مورد نظر هم به مقصد نمی رسید . آگاهی مردم در مورد دیگران ، عقیده ها ، مکان ها و زمانها بسیار اندك و در چگونگی صحت و سقم خبرها با علامت سوال مواجه میشدند، بنابراین مردم از عقاید و نظریات و عملکرد مردمان همسایه و یا مناطق دورتر و گویندگان سایر زبانها

اطلاعـاتی نداشـتند و این بی خبری و ناآگـاهی موج هـایی از شـایعه پراکنی هـا و کینه ورزی هـا را ایجاد و و جنگهـا و خشونتها و اختلافات کورکورانه را در پی داشت ، لـذا در این دریای نا آگاهی، هر گروه و قشری خود و محدوده کمی پیرامون خود را برتر ، پـذیرفته تر و شایسـته تر پنداشـته و دیگران را به وحشـیگری و جهالت ، نادانی و پستی متهم می کرد. شاهـد گفتار ما عربها پارسـی زبانـان را عجم " = گنگ و بی زبان " و همه ملیت های همسایه خود را بربر یعنی وحشـی مینامیدنـد. اطلاعات گردآوری شـده نیز علیرغم نارسایی ها ماندگار نبود و در معرض فراموشـی ونابودی قرار داشت ، در نتیجه بخش زیادی از تاریخ بشـری مجهول ماند تا اینکه نیازمنـدی به گردآوری و ثبت و گسـترش اطلاعـات ، بشـر را تشویـق به ثبت و نگهـداری اطلاعـات توسـط نوشـتن و منجر به پیدایش خط در فینیقیه و مصـر باستان شد و کتیبه ها و لوح ها نوشته هارا ماندگار و به صورت یادگار در خود نگهداشتند و پس از آن بستر گـام به گام به تکمیل و تسـهیل این اختراع پرداختنـد و با اسـتفاده از برگ ها و پوست ها گامی فراتر نهادنـد و در گامهای دیگر بـا تولیـد و اختراع کاغـذ و بهره گیری از قلم به ثبت وتکثیر و توزیع مطـالب مهم پرداختنـد لـذا در دوره های اولیه جهت رفع نیازمندی آگاهی رسانی به نوشـتن سـفرنامه ها و دانش نامه ها و نظریات علمی بیشتر توجه داشتند تا اینکه در عصر شکوفایی علمی بـا اختراع چاپخـانه ، ماشـین چاپ و رادیو و تلویزیون ، بلنـدگو و از همه مهمتر کمپیوتر و اینترنت و ماهواره و .... جهان را بصورت دهکده ای با هم وصل و پیوند قرار داده که به آسانی غیر قابل تصور میتوان اطلاعات مورد نیاز را از دورترین نقاط، مستقیماً بدست آورد. بنابراین رسانه ها چنان جایگاهی را برای خود در عصر دانش و تکنولوژی بدست آورده که حتی توانمندی و قدرت اقتصاد و ثروت ، فرهنگ و هنر در پناه آن راه پیشـرفت و شـکوفایی را می پیماینـد و توانمندی رسانه ای شاخص مهمی در پیشـرفت و رفاه و توانایی مادی بشـمار می آیـد و سالانه هزینه های هنگفتی در عرصه خـدمات رسانه ای مصـرف و بر ساحه کاری آن گستردگی ها بوجود می آید ، ماهواره ها ، اینترنت ، تلویزیون ها ، رادیوها، کتابها و مطبوعات هر گونه وقایع و حوادث و اطلاعات ضروری را به صورت مسـتقیم و غیر مسـتقیم ، دیداری و شـنیداری و نوشـتاری ؛ انتشار ، تکثیر و در دسترس خوانندگان و بینندگان و شـنوندگان قرار می دهند لذا مردم منتظرند که آخرین وقایع و حوادث روز ، مهمترین پیشـرفتها و شگفت آورترین دستاوردهای علمی پژوهشی ، بهترین و مفید ترین برنامه های اجتماعی ، جالب ترین موضوعات تفریحی و سـرگرمی ، حساسترین فعالیتهای ورزشـی ، مفیدترین اطلاعات تاریخی جغرافیایی و گیراترین مطالب ادبی و ارزشـمندترین اطلاعات و آگاهی های الزامی و .... را از زبان گویا چشم بینا ، گوش شـنوای رسانه ها ببینند و بشنوند و بخوانند . رسانه ها در همه عرصه ها بویژه در عرصه سیاسی نیز جایگاه ممتازی پیدا کرده و در به قدرت رسانیدن ، منزوی کردن و فراز و نشـیب آفریدن میدانهای سیاسـی ، نقش موثر و کلیدی دارد لذا سیاسـتمداران نیز با دیـده احترام ، نقش آفرین و کلیـد پیروزی و اهرم فشار به رسانه ها مینگرنـد و به آن احساس نیازمنـدی کرده جهت رشـد و تسـریع جایگاه و برنامه هایشان و سهولت در پیشبرد و انتشار اهداف و برنامه ها و خواسته هایشان از رسانه ها امداد میطلبند و در خاتمه باید افزود در عصـر حاضـر رسـانه هـا قـدرت ، ثروت ، فرهنگ ترقی و رفاه و اصـلاح و تحول را در دست دارنـد .تاریخچه تلویزیون در ایراننخستین فرسـتنده تلویزیونی تاریـخ ایران ساعت پنـج بعـد از ظهر جمعه یازدهم مهرماه سال ۱۳۳۷ آغـاز به کار کرد.در دهه ۳۰ هجری شمسـی، وقـتی دولت وقت سـرگرم تـدارک زمینه و طرح‌ریزی برای ایجـاد تلویزیـون بـود «حـبیب‌الله ثـابت پاسـال» از بخش خصوصـی پیشدستی کرد و پیشـنهاد تاسیس یک ایستگاه فرستنده تلویزیونی را ارائه داد.از آنجا که پاسال از اعتماد دربار برخوردار بود، با پیشنهاد او موافقت شد و مجلس شورای ملی در تیرماه سال ۱۳۳۷ ماده‌ای با چهار تبصره مصوب کرد که به موجب آن اجازه داده می‌شـد یـک فرسـتنده تلویزیونی زیر پوشـش وزارت پست و تلگراف و تلفن در تهران ایجـاد شود. این فرسـتنده تا پنـج سال از پرداخت مالیـات معـاف بود و تمـامی برنامه‌های آن از مقررات اداره کل انتشارات پیروی می‌کرد.نخستین فرسـتنده تلویزیونی ایران ساعت پنج بعد از ظهر جمعه یازدهم مهرماه ۱۳۳۷ اولین برنامه خود را پخش کرد. این فرستنده که" تلویزیون ایران "نامیده می‌شد، ابتدا هر روز از شش بعد از ظهر تا ۱۰ شب برنامه داشت.تلویزیون ایران به صورت خصوصی اداره می‌شد و متکی به درآمد خود از

آگهی‌هـای تجـارتی و تبلیغـاتی بود. این سازمـان پس از یک سال فعالیت برنامه‌های روزانه خود را در تهران به پنـج ساعت افزایش داد و در سـال ۱۳۴۰ فرسـتنده دیگری در آبـادان و یـک فرسـتنده تقویتی در اهواز تاسـیس کرد.hamshahrionlineرونق کار تلویزیـون ایران تصـمیم حکـومت را در تاسـیس یـک شـبکه تلویزیـونی سراسـری قطعی‌تر کـرد. بنـابراین در سـال ۱۳۴۳ یـک گروه فرانسوی از سوی سازمـان برنـامه و بودجه مـامور بررسـی و طراحی یـک مرکز تلویزیونی شـد. سـرانجام پس از تصویب طرح ایجاد "تلویزیون ملی ایران، "یـک ایسـتگاه کوچـک به وجود آمـد و بـا امکانـاتی ساده پخش برنامه‌های آزمایشـی را از سال ۱۳۴۵ آغاز کرد.امکانـات فنی تلویزیون در آن زمان به یک استـودیو، سه دوربین و دو دسـتگاه ضـبط مغناطیسـی محـدود می‌شـد و از آنجا که فرستنده تلویزیون ایران با سیستم ۵۲۵ خطی آمریکایی کار می‌کرد و سیستم تلویزیون ملی ۶۲۵ خطی اروپایی بود، تلویزیون ملی با نصب یـک فرسـتنده دو کیلو واتی با سیسـتم ۵۲۵ خطی بر بالاـی ساختمـان هتـل هیلتون، امکـان اسـتفاده از این شـبکه را برای همه دارنـدگان تلویزیون با سیستم‌های مختلف، امکان‌پـذیر کرد.مدتی کمتر از دو سال از تاسـیس تلویزیون ملی نمی‌گذشت که در ۱۷ مرداد ۱۳۴۷ نخستین مرکز شهرستانی تلویزیون ملی در ارومیه گشایش یافت و چنـدی بعـد مرکز تلویزیونی بندرعباس به کار افتاد. مراکز تلویزیونی به تدریج یکی بعد از دیگری در شهرهای مختلف شروع به فعالیت کردند و پیام‌های سیاسی، فرهنگی و تفریحی را طبق ماموریت‌هایی که برنامه‌ریزان حکومت تعیین کرده بودند، به قشـرهای وسیع‌تری از مردم رساندند.از آغاز شکل‌گیری تلویزیون عـده زیـادی از فیلمسـازان به علت امکانـات مالی بیشتری که تلویزیون در اختیار سازنـدگان و تهیه‌کننـدگان قرار می‌داد جـذب آن شدنـد. در نتیجه تلویزیون به صورت یکی از مراکز مهم فیلم‌سازی در بخش دولتی درآمـد و تعداد زیادی فیلم داسـتانی و مستند از جمله مسـتند خبری (که درصـد بیشتری را نسبت به دیگر انواع فیلم‌ها داشت) و سـریال‌های گوناگون در آن ساخته شد، به گونه‌ای که حاصـل کـار فیلمسـازان تلویزیونی تـا قبـل از انقلاـب نزدیک به هزار فیلم کوتاه و بلنـد بود.در ایران از همان سال‌های اولیه کار تلویزیون سـریال‌سازی نیز پا گرفت". امیرارسلان نامدار "از نخستین سریال‌های ایرانی است که از تلویزیون ملی پخش شد.تلویزیون ملی ایران در سال‌های پس از انقلاب اسـلامی با تغییر نام به سـیمای جمهوری اسلامی ایران در قالب دو شبکه برنامه‌های خود را پی گرفت. در سال‌های آغازین پس از انقلاب بیشترین زمان برنامه‌های سـیما به مسـتندهای سیاسی تبلیغاتی و اخبار سراسری اختصاص داشت.hamshahrionlineمسـتندهایی از پرونـده‌های سیاسـی عوامـل رژیم سـابق، عوامـل گروهک‌هـای منافقین، مجاهـدین و اعترافات آنها از آن جمله بود. به تناسب وضع بحرانی جامعه پس از انقلاب و به تبع آن آغاز جنگ ایران و عراق این روند به سوی فیلم‌هـای مستند از جنـگ و جبهه تغییر مسیر داد و تـا سال‌هـا بعـد این رونـد همچنان ادامه داشت.برنامه‌هاییماننـد" روایت فتـح" محصول این دوران هسـتند. در این سال‌ها مجموعه‌های نمایشـی و داسـتانی چون" سلطان و شبان "به کارگردانی داریوش فرهنگ، "سـربداران "به کارگردانی محمدعلی نجفی"، هزاردستان "به کارگردانی علی حاتمی"، کوچک جنگلی "به کارگردانی داریوش بحرانی و بهروز افخمی و ... ساخته شدند.در کنار این مجموعه های تاریخی، از مجموعه‌های داسـتانی-اجتماعی آن روزگار باید به مجموعه" آینه "اشاره کرد. مجموعه‌ای که در قالبی نمایشـی که به دو روی سـکه زنـدگی خانواده‌های مختلف می‌پرداخت.در دهه هفتاد بود که از انحصار شبکه یک و دو بیرون آمد و با تأسیس شبکه سه سیما با رویکردی به جوانان و ورزش عرصه های جدیدی را در جـذب مخـاطب آزمود.در واقع از همین مقطع زمـانی بود که بـا آزاد شـدن ویـدئو، رونق سـینما، فیلم‌هـای ویـدئویی و بعـدها سی.دی و دی.وی.دی، فرصت انتخاب برای مخاطبان بیشتر شد.با تأسـیس شـبکه پنجم با عنوان شـبکه تهران و اختصاص یک شبکه استـانی به اسـتان‌های کشور، توجه به مناسبات درون گروهی شهرستان‌ها و استان‌ها در دستور برنامه‌سازان قرار گرفت.تأسیس شبکه چهـار با شـعار پرداختن به برنامه‌های علمی، فرهنگی و هنری فاخر ایران و جهان و نهایتاً شـبکه خبر همگی در راسـتای سـیاست‌های جدیـد برای تأمین گونه‌های مختلف سـلایق مخاطب مفهوم پیدا کرد.رسانه های گروهی غیر چاپی را دشـمن مطالعه دانسـتن، نوعی کوته بینی و بی دقتی است. کافی است که تیراژ فروش داسـتانی را که تلویزیون به عنوان سریال نمایش داده است، در نظر بگیریم تا

معلوم شود که تـاثیر متقابـل رسـانه هـای گروهی در یکـدیگر تا چه انـدازه است. در جوامع توسـعه نیافته، بایـد به نکات دیگری نیز اشاره داشت. در جوامع صـنعتی زمانی تلویزیون وارد شـد که مطالعه در این جوامع نهادینه شـده و جای خود را در فرهنگ آنان باز کرده بود. هنوز در امریکا در بین افراد ۱۲ تا ۱۸ ساله علاقه به خواندن، مقام اول را داراست و نسبت به استفاده از رایانه رتبه بالاتری دارد. براساس پژوهشی دیگر، ۴۳ درصد از دانش آموزان در امریکا اعلام کرده اند که برای سرگرمی به طور روزانه به مطالعه می پردازنـد. امـا در کشورهای جنوب، تلویزیون وقتی وارد شـده است که فرهنگ کتابخوانی شـکل نگرفته و نهادینه نشـده بود. اذا می تـوان تـاثیر منفی آن را بسیار بیشـتر از جوامع صـنعتی دانست. پژوهشـهایی که در ایران انجـام یـافته، نشـان می دهـد که گرایش به تلویزیون در نقصان به کتاب بی تاثیر نبوده است. القای خوشی های لحظه ای و نگاهی ملاعبه وار به زندگی باعث دوری از تفکر و انـدیشه در زنـدگی به ویژه تفکر نقـاد می شـود.تـاریخچه اینـترنت در ایرانسـال ۱۳۷۱: تعـداد کمی از دانشـگاههای ایران از جمله دانشگاه صنعتی شریف و دانشگاه گیلان، توسط مرکز تحقیقات فیزیک نظری و از طریق پروتکل uucp به اینترنت وصل می شوند تا با دنیای خارج ایمیل رد و بـدل کنند.سال ۱۳۷۲: در سال ۱۳۷۲ هجری شمسـی ایران نیز به شبکه اینترنت پیوست و نخستین رایانه ای که در ایران به اینترنت متصـل شـد، مرکز تحقیقـات فیزیـک نظری در ایران بود. در حـال حـاظر نیز این مرکز یکی از مرکزهـای خـدمات اینـترنت در ایران است. این مرکز به عنـوان تنهـا نهـاد ثبت اسـامی قلمرو در ایران به رسـمیت شـناخته می شود و این قلمرو مشـخصه تعیین شـده برای هویت ایران در فضـای اینترنت است.سـال ۱۳۷۳: موسـسه نـدا رایانه تاسیس می شود. پس از راه اندازی اولین بولتن، در عرض یک سال نیز اولین وب سایت ایرانی داخل کشور راه اندازی می شود. همچنین این موسسه روزنامه همشهری را به زبان فارسـی در اینترنت منتشر می کند و موسـسه ندا رایانه فعالیت بازرگانی خود را به عنوان اولین شـرکت خدمات سـرویس اینترنتی(ISP) آغاز می کند.سال ۱۳۷۴: مجلس ایران، تاسیس شـرکت(( امور ارتباطات دیتا)) تحت نظر شرکت مخابرات ایران را تصویب می کنـد و مسوولیت توسـعه خـدمات دیتـا در سـطح کشور را به طور انحصـاری در اختیـار آن شـرکت قرار می دهـد.سال ۱۳۷۷: پروژه یونیکـد در ایران بـا قرارداد شورای عـالی انفورماتیـک و همکـاری بنیـاد دانش و هنر واقع در انگلسـتان و بـا نظارت و مـدیریت فنی دانشـگاه صـنعتی شـریف تحت عنوان(( فارسـی وب)) آغـاز می شود. هـدف پروژه این است که با گنجانـدن کامل و جامع الفبای فارسـی در اسـتاندارد یونیکد، نشـر فارسـی در کامپیوتر، مخصوصا اینترنت و وب، اسـتاندارد شود و اصولا مشـکل قلم( فونت) هـای غیر اسـتاندارد موجود در نرم افزارهای ایرانی حل شود.در ابتـدای این فصل به بررسـی جامعه آماری و حجم نمونه می پردازیم جامعه آماری : جامعه آماری این پروژه دانشجویان دختر ورودی سال ۸۴ رشته حسابداری دانشگاه امام رضا(ع) هستند که جمعیت آنها بالغ بر ۴۰ نفر است ما برای سهولت کار از دانشجویان دختر دانشگاه خودمان استفاده کردیم که دارای وجه اشتراک زیـادی هسـتند که در نتیجه جـامعه آمـاری ما را متجانس و همگن تر می کننـد و نتایـج حاصل از این پروژه به این مجموعه قابل تعمیم است . حجم نمونه : برای انتخاب حجم نمونه که معرف و نماینده جامعه آماری مورد مطالعه ما است از شیوه نمونه گیری تصـادفی سـاده اسـتفاده کردیم به این دلیـل که جـامعه آماری ما کوچک و تقریبا همگن است و در این پروژه دانشـجو از جامعه آماری ما شانس انتخاب مساوی داشته است .حجم نمونه ما ۲۰ نفر است که دقیقا نصف جامعه آماری است به این دلیل این تعداد حجم نمونه را انتخـاب کردیم که نتایـج بررسـی مـا دقیق تر باشـد و نتایجی که از انجام مطالعات و بررسـی های گروه های مطالعه بـدست می آیـد قابـل تعمیم به کل جامعه آماری می باشـد .ابزارهای جمع آوری اطلاعات پروژه : ابزارهای جمع آوری اطلاعات در این پروژه ، پرسشـنامه و مصاحبه است .ما به این دلیل از ابزار پرسشـنامه استفاده کردیم که بیشتر برای نتیجه گیری به اطلاعات کمی احتیـاج داریـم .مـا در پرسشـنامه این پروژه که در پیـوست نمـونه آن آورده شـده است از سوالاـت بسـته اسـتفاده کردیم زیرا اطلاعات کیفی به کمی راحتر تبدیل می شود ثانیا پاسخگو درجواب دادن به سوالات راحت تر می باشد که پرسشنامه ما در این پروژه بر اساس محرامانه بودن اطلاعات در طبقه بی نام قرار می گیرد . در این پرسشـنامه ما از میزان استفاده از رسانه ، شیوه استفاده

از رسانه و میزان موفقیت تحصیلی پرسش کریدم .شیوه مصاحبه ما در این پرسشنامه به صورت نامنظم کتبی بوده است که طی آن از ۳ تن از کارشناسان دانشگاه امام رضا (ع) مصاحبه کوتاهی انجام ده که در پیوست شماره ۲ عینا آورده شده است . تجزیه و تحلیل پرسشنامه ها : ما در این پرسشنامه از میزان استفاده از رسانه و میزان موفقیت تحصیلی دانشجویان مورد تحقیق استفاده کردیم تا ببینیم آیا بین میزان ساعات استفاده از رسانه و شیوه استفاده از آنان رابطه ای با موفقیت تحصیلی دانشجویان هست یا خیر ؟ که تحلیل یک یک پرسشنامه ها به شرح زیر است : پرسشنامه شماره یک با توجه به پرسشنامه شماره یک با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۴ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده ی استفاده متوسط از برنامه های علمی – آموزشی از رسانه است به خصوص از فضای اینترنت اما وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به دیگر معنی با وجود استفاده علمی از فضای رسانه ها اما وضعیت تحصیلی دانشجو رو به افت است . پرسشنامه شماره دو با توجه به پرسشنامه شماره دو با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۴ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده ی استفاده کم علمی از تلوزیون و عدم استفاده از فضای علمی اینترنت ارتباط میان عدم استفاده از اینترنت و تلوزیون و کاهش موفقیت تحصیلی را تایید می کند و به عبارت دیگر ارتباط مثبت و منفی داشته است . پرسشنامه شماره سه با توجه به پرسشنامه شماره سه با وجود استفاده روزانه کنتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۸ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده رسانه که نشان دهنده عدم استفاده علمی از تلوزیون و استفاده متوسط از فضای علمی اینترنت ارتباط قوی میان دو متغیر را تاکید و تایید می کند به عبارت دیگر استفاده مناسب از فضای علمی رسانه ها ارتباط مستقیم با افزایش تدریجی میزان موفقیت این فرد دارد . پرسشنامه شماره چهار با توجه به پرسشنامه شماره چهار وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۴ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره والبته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از علمی از تلوزیون استفاده علمی از فضای اینترنت و ارتباط مستقیم میان استفادهه از فضای علمی اینترنت و موفقیت تحصیلی را تایید می کند و ارتباط مستقیم و مثبت دارد . پرسشنامه شماره پنج با توجه به پرسشنامه شماره پنج با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۱۲ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده استفاده مناسب از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه هاست به خصوص از فضای اینترنت اما وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغییر را رد می کند به عبارت دیگر با وجود استفاده علمی از فضای رسانه ها اما وضعیت تحصیلی دانشجو رو به افت است . پرسشنامه شماره شش با توجه به پرسشنامه شماره شش با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۶ ساعت از اینترنت و عدم استفاد از ماهواره و البته شیوه استفاده از ماهواره که نشان دهنده استفاده از برنامه های علمی رسانه به خصوص فضای اینترنت ارتباط بین میزان موفقیت تحصیلی را تایید می کند .به عبارت دیگر استفاده از فصای علمی اینترنت با پیشرفت تحصیلی رابطه مستقیم دارد . پرسشنامه شماره هفت با توجه به پرسشنامه شماره هفت با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده استفاده متوسط رو به پایین از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه به خصوص فضای اینترنت ارتباط میان دو متغیر را تایید می کند به دیگر بیان استفاده از فضای علمی رسانه ارتباط مستقیم با افزایش تدریجی میزان موفقیت این فرد را نشان می دهد . پرسشنامه شماره هشت با توجه به پرسشنامه شماره هشت با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۳ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده علمی از تلوزیون و استفاده از فضای علمی اینترنت است ارتباط میان استفاده از اینترنت و تلوزیون و افزایش موفقیت تحصیلی را تایید می کند .پرسشنامه شماره نه با توجه به پرسشنامه شماره نه با وجود استفاده روزانه بیشتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۴ ساعت استفاده از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه

استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده خوب از برنامه های علمی و آموزشی رسانه است اما وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به عبارت دیگر با وجود استفاده علمی از فضای رسانه ه اما وضعیت تحصیلی دانشجو رو به افت است . پرسش نامه شماره ده با توجه به پرسش نامه شماره ده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۱ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده عدم استفاده علمی از تلوزیون و اینترنت می باشد و ارتباط بین عدم استفاده از رسانه و میزان موفقیت تحصیلی در اینجا رد می کند . پرسش نامه شماره یازده با توجه به پرسش نامه شماره یازده با وجود استفاده روزانه بیشتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی و آموزشی رسانه هاست اما وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را رد می کند به دیگر معنی با وجود استفاده کم علمی از فضای رسانه ها اما وضعیت تحصیلی دانشجو رو به افت است . پرسش نامه شماره دوازده با توجه به پرسش نامه شماره دوازده با وجود استفاده روزانه کمتز ار ۴ ساعت از تلوزیون و هفتهای ۳ ساعت از اینترنت و عدم استفاده از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم علمی از تلوزیون و استفاده زیاد از اینترنت جهت تحقیق و پژوهش است و ارتباط بین استفاده از فضای اینترنت و تلوزیون و افزایش میزان موفقیت تحصیلی ارتباط مستقیم وجود دارد و آن راتایید می کند . پرسش نامه شماره سیزده با توجه به پرسش نامه شماره سیزده با وجود استفاده روزانه بیشتر از ۴ ساعت اینترنت تلوزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و هفته ای ۴ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه ها که نشان دهنده استفاده متوسط از برنامه های علمی و آموزشی از اینترنت و ماهواره با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط قوی میان دو متغیر را تایید می کند یعنی استفاده از فضای علمی رسانه با افزایش تدریجی موفقیت تحصیلی ارتباط مستقیم دارد . پرسشنامه شماره چهارده با توجه به پرسش نامه شماره چهارده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و نیم ساعت از اینترنت در هفته و استفاده ۲۴ ساعت ماهواره در هفته که نشان دهنده عدم استفاده علمی از تلوزیون و اینترنت از فضای علمی جهت پژوهش می باشد و ارتباط بین استفاده از اینترنت و تلوزیون و استفاده از فضای علمی ماهواره که در کل لرتباط استفاده از رسانه و موفقیت تحصیلی را رد می کند . پرسش نامه شماره پانزده با توجه به پرسش نامه شماره پانزده با وجود استفاده روزانه کمتز از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۱ ساعت از اینترنت و هفته ای ۳ ساعت ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهده عدم استفاده از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه هاست با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو که رو به رشد و افزایش است ارتباط بین دو متغیر وجود ندارد . پرسش نامه شماره شانزده با توجه به پرسشنامه شماره شانزده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ۵ ساعت از اینترنت و ۲ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی و آموزشی از رسانه هاست با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط دو متغیر وجود دارد یعنی استفاده کم از فضای آموزشی رسانه و افت تدریجی تحصیلی ارتباط ندارد . پرسش نامه شماره هفده با توجه به پرسش نامه شماره هفده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۳ساعت از تلوزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و هفته ای ۳ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی و آموزشی آن هم در فضای اینترنت احتمال ارتباط میان دو متغییر اینترنت را تایید نمی کند بین استفاده از رسانه و عدم پیشرفت در موفقیت چون پیشرفتی وجود نداشته هیچ رابطه ای وجود ندارد . پرسش نامه شماره هجده با توجه به پرسش نامه شماره هجده با وجود استفاده روزانه کمتر از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۲ ساعت از اینترنت و استفاده ۲۴ ساعت از ماهواره در هفته و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از تلوزیون و استفاده از فضای علمی در اینترنت جهت تحقیق و پژوهش می باشد و ارتباط میان استفاده علمی از راسنه با موفقیت تحصیلی را تایید می کند . پرسشنامه شماره نوزده با توجه به پرسش نامه شماره نوزده با وجود استفاده روزانه کمتز ار ۴ ساعت از تلوزیون و

عدم استفاده از اینترنت و هفته ای ۲۴ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده ار رسانه ها که نشان دهنده عدم استفاده از برنامه های علمی و آموزشی رسانه هاست وضعیت تحصیلی دانشجو احتمال ارتباط دو متغیر را تایید می کند یعنی بین عدم استفاده علمی از رسانه و وضعیت ضعیف تحصیلی ارتباط مستقیم وجود دارد . پرسش نامه شماره بیست با توجه به پرسش نامه شماره بیست با وجود استفاده روزانه کمتز از ۴ ساعت از تلوزیون و هفته ای ۱ ساعت از اینترنت و هفته ای ۲ ساعت از ماهواره و البته شیوه استفاده از رسانه که نشان دهنده استفاده کم از برنامه های علمی ماهواره است و با توجه به وضعیت تحصیلی دانشجو که ضعیف است احتمال ارتباط دو متغیر وجود دارد و با هم ارتباط مستقیم دارند . تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از پرسش نامه ها : در کشور ما استفاده از رسانه امری طبیعی به نظر می رسد بر طبق نظر سنجی های کلی در بین مردم جامعه ، تلوزیون بیش از همه استفاده می شود و رسانه اینترنت و ماهواره در رده های بعدی قرار دارند که هر کدام با محدودیت هایی روبه رو هستند .ما در این پروژه می خواهیم رابطه بین استفاده از رسانه را با موفقیت تحصیلی یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان بررسی کنیم که طی درصد گیری هایی که از سوالات پرسش نامه افراد گروه نمونه انتخابی گرفتیم میزان استفاده از رسانه تلوزیون در بین دانشجویان دختر دانشگاه امام رضا(ع) ۱۵٪ روزانه بیش از ۴ساعت و ۸۵٪ روزانه کمتر از ۴ ساعت بوده است .میزان استفاده از رسانه اینترنت در بین دانشجویان دختر دانشگاه امام رضا (ع) ، ۳۵٪ کمتر از ۲ ساعت ، ۴۵٪ بین ۲ تا ۴ و ۱۵٪ بیش از ۴ ساعت بوده است و ۵٪ فاقد رایانه بودند . میزان استفاده از رسانه ماهواره در بین دانشجویان دختر دانشگاه امام رضا(ع) ، ۲۵ ٪ کمتر از ۵ ساعت و ۵٪ بین ۵ تا ۱۰ ساعت و ۱۰٪ بیشتر از ۱۰ساعت در هفته است و ۶۰٪ ماهواره نداشتند طبق نظر سنجی از دانشجویان مورد بررسی ، ۴۵٪ از دانشجویان از برنامه های سرگرمی تلوزیون و ۲۰٪ از برنامه های علمی تلوزیون و ۱۰٪ برنامه های ورزشی و ۲۵٪ از برنامه اخبار استفاده می کنند . طی این بررسی ۲۰٪ از دانشجویان هرگز از تلوزیون برای پیشرفت تحصیلی استفاده نکرده اند .۷۵٪از دانشجویان گاهی اوقات از تلوزیون برای پیشرفت تحصیلی خود استفاده کرده اند و ۵٪ از دانشجویان همیشه از تلوزیون برای پیشرفت تحصیلی خود استفاده کرده اند . در این بررسی حدود ۱۰٪ از دانشجویان با هدف چت از اینترنت استفاده می کنند و ۲۵٪ به عنوان سرگرمی از اینترنت کرده اند ، ۶۰٪ از دانشجویان برای تحقق از این رسانه استفاده می کنند و ۵٪ کلاَ رایانه ندارند . و معمولا ۳۵٪ افراد گروه نمونه از سایت ها و برنامه های سرگرمی اینترنت استفاده می کنند و ۵۰٪ از سایت های علمی و ۱۰٪ از سایت های خبر اینترنت و ۵٪ هم کلاَ رایانه نداشتند . و طبق بررسی هایی که انجام شده ۱۵٪ از دانشجویان هرگز از مطالب علمی اینترنت جهت تحقیق و پژوهش خود استفاده نمی کنند و ۱۰٪ از آنان گاهی اوقات و ۴۵٪ اکثر اوقات و ۲۵٪ همیشه از این مطالب جهت تحقیق و مطالعه خود از اینترنت استفاده می کنند و ۵٪ هم رایانه نداشتند . در طی این نظر سنجی از دانشجویان ۱۰٪ از آنان برنامه های سرگرمی ماهواره را ترجیح می دهند و ۱۵٪ برنامه های علمی و ۱۵٪ برنامه های اخبار را در ماهواره ترجیح داده اند و ۶۰٪ کلاَ ماهواره نداشتند . ۱۰٪ از این دانشجویان اصلا از برنامه های علمی و آموزشی ماهواره جهت پیشرفت تحصیلی استفاده نمی کنند و ۲۰٪ از آنان گاهی اوقات و ۱۰٪ اکثر اوقات از ماهواره برای کمک در پیشرفت تحصیلی خود استفاده کرده اند و ۶۰٪ از آنان کلا ماهواره نداشتند . به طور کلی طی بررسی های انجام شده از پرسشنامه های دانشجویان ، ۳۵٪ از آنان تا حدودی رسانه تلوزیون را ۱۵٪ از دانشجویان وجود اینترنت را کاملاَ درپیشرفت تحصیلی خود موثر دانسته اند و ۶۰٪تا حدودی تاثیر اینترنت را در پیشرفت تحصیلی خود را تایید کرده اند و ۱۰٪ اصلاَ در پیشرفت تحصیلی خود موثر ندانسته اند و ۵٪ هم کلاَ رایانه نداشته اند .به طور کلی میزان متوسط مطالعه روزانه ۴۰٪ اینترنت این دانشجویان کمتر از ۱ساعت و ۳۰٪ از آنان ۱تا ۲ ساعت و ۳۰٪ از آنان ۲تا ۴ ساعت بوده است که منبع اصلی تحقیقات دانشگاهی ۳۰٪ از آنان کتابخانه و ۶۵٪ از آنان اینترنت بوده است و ۵٪ از آنان پاسخی نداده اند . در طی تحقیق به عمل آمده از این گروه انتخابی ۴۵٪ از دانشجویان وضعیت معدل شان کمتر از ۱۴ بوده است ، ۳۵٪ از آنان بین ۱۴تا ۱۶ و ۲۰٪از آنان بین ۱۶تا ۱۸ و ۵٪ از انان معدل بین ۱۸ تا ۲۰ داشته اند . با

بررسی های انجام شده ۲۵٪ از دانشجویان افت تدریجی در ۴ سال تحصیلی خود داشته اند و ۴۵٪ افزایش تدریجی داشته اند و ۳۰٪ از آنان روند تحصیلی شان بدون تغییر مانده است . در کل ۵٪ از این دانشجویان کاملا از روند تحصیلی شان رضایت دارند و ۳۵٪ تا حدودی و ۶۰٪ اصلاً از روند تحصیلی خود رضایت نداشتند .طی بررسی پرسشنامه ها ۸۵٪ از دانشجویان درکل وجود رسانه ها را درروند تحصیلی خود مفید دانسته اند و ۱۰٪ وجود رسانه ها را در رونـد تحصـیلی خود مخرب دیده اند و ۵٪ از آنان وجود رسانه ها را در رونـد تحصـیلی خود موثر نمی داننـد . خلاصه و نتیجه گیری موضوع پروژه مورد بررسـی ما رابطه رسانه ( تلوزیون ، ماهواره ، اینترنت ) با موفقیت یا عدم موفقیت تحصیلی دانشجویان دختر رشته حسابداری ورودی سال ۸۴ دانشگاه امام رضـا (ع) است در این موضـوع دو متغیر رسـانه ( تلوزیـون ، اینـترنت ، مـاهواره ) که متغیر مسـتقل ، و مـوفقیت تحصـیلی که متغیر وابسته است می باشد ، وجود دارد . ما در متغیر مستقل که همان رسانه است می خواهیم بدانیم که گروه نمونه ما چه مقدار از هر یك از رسانه ها استفاده ، مخصوصاَ برای تحقیق و پژوهش کرده است که میزان استفاده آنها در تجزیه و تحلی فصل گذشته ذکر شده است که در این تجزیه و تحلیل به این نتیجه رسـیدیم که بیشترین میزان اسـتفاده افراد گروه نمونه از تلوزیون است .شاید به خاطر این که این ابزار رسانه در دسترس همه حانواده ها است ولی این اسـتفاده بیشتر برای سرگرمی و گذارن وقت است و تنها ۵٪حجم گروه نمونه اعتقـاد دارنـد همیشه از تلوزیون برای پژوهش هـای علمی اسـتفاده می کننـد .طبق بررسـی هـایی که ما انجام دادیم فقـط شـبکه آموزش آن هم سـاعـات خاصـی طی شـبانه روز برای برنـامه های آموزشـی گذاشـته شـده است و این یك نوع محـدودیت ایجاد کرده تا همه دانشـجویان از تلوزیون بعنوان ابزار پژوهش های علمی نتواننـد اسـتفاده کنند. در رده بندی میزان اسـتفاده از رسانه در دومین رده اینترنت جای می گیرد که البته بیشترین میزان اسـتفاده علمی و پژوهشـی در بین ابزارهای رسانه ( تلوزیون– اینترنت –مـاهواره ) اینترنت است ولی از آنجایی که هماننـد تلوزیون که رسانه سراسـری است در دسترس همه خانواده هـا نیست ، در رده دوم قرار گرفته است . طبق تجزیه و تحلیل هایی که در فصل چهار صورت گرفته است ۶۰٪ از افراد گروه نمونه عنوان کرده انـد که هـدف اسـتفاده از اینترنت ، تحقیق و پژوهش بوده است و بیشترین میزان مراجعه به اینترنت برای کارهـای پژوهشـی– علمی دانشگاهی بوده است و همچنین منبع اصلی تحقیقات دانشگاهی که ۶۵٪ از افراد گروه نمونه است اینترنت بوده است و فقط ۳۰٪ کتاب و کتابخانه را منبع اصـلی تحقیقات دانشـگاهی خود قرار داده انـد که این نشان دهنـده اهمیت اینترنت در بین دانشـجویان و کـاهش میزان اسـتفاده از کتـاب و کتابخانه است که به نظر ما شایـد این میزان به دلیل سـهولت کار در محیط اینـترنت و در دسـترس بـودن اطلاعـات مـورد نظر دانشـجویان برای تحقیقـات خود است ولی کتابخـانه شـرایط دشوارتری دارد و ممکن است اطلاعات برای یك پژوهش یکجا نتوانـد جمع آوری شود و این ضـعف کتابخانه های ماست که البته به مرور زمان بـا ایجاد کتابخانه های الکترونیك و قرار دادن کتاب ها در محیط اینترنت این ضـعف پوشانـده شود ولی چه بهتر که برنامه هایی برای از بین نرفتن فرهنـگ کتـاب و کتـابخوانی در بین دانشـجویان در کشور پیـاده شود . در سومین رده بنـدی از ابزارهـای رسـانه مـاهواره ، قرار می گیرد که تقریبا ۶۰٪ از افراد گروه نمونه ماهواره ندارنـد که این به دلیل محـدودیت هایی نظیر نوع مـذهب و اعتقـادات افراد است و فقط ۴۰دارای ماهواره هسـتند که ازاین افراد فقط ۱۵٪ اعتقاد دارند که از ماهواره اسـتفاده علمی می شود انجام داد که تجزیه و تحلیل دقیق تر در فصل ۴ آمده است . فضای ماهواره دارای برنامه های علمی محدودی است که تا جایی که بررسـی کردیم این برنامه ها رابطه ای با رشـته تحصـیلی افراد گروه نمونه ( حسابـداری) ندارند .ولی ۲۰٪ افراد گروه نمـونه که از ماهواره اسـتفاده می کننـد ( همان ۴۰٪) اعتقـاد دارنـد که از مـاهواره اسـتفاده علمی می کننـد . در کل طی بررسـی های صورت گرفته و تجزیه و تحلیل های انجام شـده در فصل چهار، به ترتیب رده بنـدی ذکر شـده که در ابتـدا تلوزیون است ۶۵٪ افراد گروه نمونه اعتقاد دارند که تلوزیون اصـلا رابطه ای با موفقیت تحصیلی شان ندارد و فقط ۳۵٪ اعتقاد دارند تا حدودی این رابطه وجود دارد . همچنین برای اینـترنت ۱۵٪ از افراد گروه اعتقـاد دارنـد کاملاَ این ابزار رسانه با موفقیت تحصـیلی شان رابطه دارد و ۶۰٪ تا

حدودی این رابطه را قبول دارنـد و ۱۰٪ اصـلا این رابطه را قبول ندارنـد . در بین افرادی که از ماهواره اسـتفاده می کننـد ( ۴۰٪) ۲۵٪ تا حدودی این رابطه قبول دارند و ۱۵٪ اصلاَ این رابطه را قبول ندارند . از این بررسی به این نتیجه می رسیم که افراد گروه نمونه اعتقاد دارنـد که دربین ابزارهای رسانه (تلوزیون– اینترنت –ماهواره ) اینترنت بیشترین رابطه را با موفقیت تحصیلی شان دارد و این اهمیت اینترنت را در بین افراد گروه نمونه نشان می دهـد .که به دلیـل محـدودیت هـای ذکر شـده در دو ابزار دیگر ( تلوزیون – ماهواره ) بیشتر از اینترنت استفاده علمی می شود. طی تجزیه و تحلیل هـای صورت گرفته در فصل چهار و درصد گیری هایا کلی صورت گرفته در مورد رابطه دو متغیر موضوع پژوهش ، طبق روند تحصیلی دانشجویان که ۲۵٪ افت تدریجی و ۴۵٪ افزایش تـدریجی و ۳۰٪ بـدون تغیر بودند ما به این نتیجه رسـیدیم که ۴۵٪ اصـلا رابطه بین رسانه و موفقیت تحصیلی وجود ندارد ، ۵۰٪ رابطه مستقیم و مثبت ( در تعریف واژگان توضیح داده شده است ) . ۵٪ رابطه مستقیم منفی وجود داشته است . طی بررسی مصاحبه های صورت گرفته از سه تن از کارشناسان دانشگاه امام رضا (ع) که مصاحبه های صورت گرفته در پیوست به طور کامل ذکر شده به این نتایج می رسیم که : همه آنها ارتباط بین رسانه و موفقیت تحصیلی را تایید کرده اند. و همچنین ، همه آنها به اتفاق نظر ارتباط بین رسانه و عدم موفقیت را رد کردند و عنوان کردند عوامل دیگر مانند نداشتن هدف ، کاربردی نکردن اطلاعات و شرایط محیطی بر عدم موفقیت تاثیر دارد . به نظر این کارشـناسان تفاوتهایی بین اسـتفاده از رسانه میان دانشجویان در ایران و سـایر کشورهـا وجود دارد از جمله محـدودیت امکانات و عوامل فرهنگی که این شـرایط روز به روز در کشورمان در حال پیشـرفت اسـت . طبـق فرضـیه هـای ارائـه شـده که شامـل : ۱– رسـانه برعـدم مـوفقیت تحصـیلی دانشـجویان مـوثر است .۲– دانشجویان با استفاده از رسانه به موفقیت تحصیلی می رسند .۳– دانشجویان زمان زیادی را صرف استفاده غیر علمی از رسانه می کننـد . در بررسی های صورت گرفته که در بالاو در فصل چهار ذکر شـده است ، فرضـیه شـماره یک که رابطه رسانه با عـدم موفقیت تحصیلی دانشجویان است رد می شود به دلیل اینکه فقط ۵٪ این فرضیه تایید می شود و ۹۵٪ تایید نمی شوود که این ۵٪ برای اثبات این فرضـیه بسـیار کم است و مابه این نتیجه رسـیدیم که رابطه ای بین رسانه و عدم موفقیت تحصیلی وجود ندارد و احتمالا متغییر های دیگر که ما مورد بررسی قرار ندادیم از قبیل شرایط دانشجو ، محیط دانشگاه ، علاقه به رشته تحصیلی و... ذخیل است . در مورد فرضـیه شـماره دو که رابطه بین رسانه و موفقیت تحصـیلی است باید عنوان کرد که طبق بررسی های صورت گرفته ۵۰٪ از تجزیه و تحلیل های افراد گروه نمونه و همچنین با توجه به نظر کارشـناسان این رابطه تایید می شود و در نتیجه این فرضـیه به اثبـات می رسـد و در نهـایت می توان گفت که متغیر مسـتقل رسانه با موفقیت تحصـیلی دانشـجویان رابطه مسـتقیم دارد . طبق فرضـیه شـماره سه که عنوان می کند دانشـجویان زمان زیادی صـرف استفاده غیر علمی از رسانه می کنند .تجزیه و تحلیل های ما هم به این نتیجه می رسد که ۸۰٪ افراد گروه نمونه از برنامه غیر علمی تلوزیون استفاده می کنند و همچنین در مورد اینترنت هم ۴۵٪ افراد گروه نمونه از فضای غیر علمی اینترنت اسـتفاده می کننـد و در مورد ماهواره نیز ۲۵٪ از افراد استفاده کننده ( ۴۰٪) از برنامه های غیر علمی ماهواره بهره می برند که در نهایت به این نتیجه می رسـیم که دانشـجویان زمان زیادی را صرف استفاده غیر علمی می کننـد و فرضـیه سه به اثبات می رسـد که اگر مقدار کمی ازاین زمان را که صـرف اسـتفاده غیر علمی میکنند ، صـرف استفاده علمی شود باعث رشد روند تحصیلی آنها می شود . در نهایت باید گفت طی بررسی های انجام شده باید فرضیه اصلی را تغییر دهیم چون نیم یاز آن به اثبات رسـیده است و بایـد به این صورت باشـد که رسانه بر موفقیت تحصـیلی موثر است .بایـد عنوان کرد که ما در این پروه با محـدودیت های زیادی روبه رو بودیم امیـدواریم که مورد رضایت شـما واقع شده باشد و کم و کاستی ها را بر ما ببخشـید و گامی باشد برای دیگر پژوهشـگران در راستای تکمیل این پروژه .۱– رستمی ، علی ( ۱۳۶۴) رابطه تماشای تلوزیون د رمیزان موفقیت دانش آموزان دوره متوسطه ۲– کازنو، ژان ( ۱۳۷۰) قدرت تلوزیون ( ترجمه علی اسدی ) تهران : امیر کبیر گ۳– کازنو ، ژآن (۱۳۷۰) جامعه شناسی رادیو و تلوزیون ( ترجمه جمشید ارجمند ) ، مجله تماشا ، شماره ۳۴– سایت

بنیاد امین ۵- سایت جامعه شناسی ایران ۶- سایت دنیای اینترنت ۷- سایت کانون اندیشه جوان

## سهام عدالت از دیدگاه متخصصان علم اقتصاد

الهام پرستش

پیشگفتارسهام عدالت نوعی یارانه است که طبق نظر دولت نهم، از طریق شرکت‌های تعاونی عدالت استانی به مشمولان آن واگذار می‌شود. دولت، هدف از عرضه سهام عدالت را گسترش سهم بخش تعاون در اقتصاد ایران اعلام کرده است. در روزهای انتخابات ریاست جمهوری ، وعده هایی از سوی دکتر احمدی نژاد، بری سهامدار کردن همه مردم ایران و یا همه خانوارهای ایرانی مطرح شد که هرچند این ایده در آن زمان تنها در حد یک شعار انتخاباتی بود، اما اکنون به نظر می رسد این شعار و حرف به واقعیت نزدیکتر می شود. هیات دولت به ریاست محمود احمدی نژاد رییس جمهور مقرر کرده است تا پایان سال جاری واگذاری" سهام عدالت "ابتدا به خانوار های فقیر ایرانی شروع شود. مطابق این مصوبه، وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف شده تا بر پایه گزارش وزارت رفاه و تامین اجتماعی درباره شناسایی خانوارهای فقیر، واگذاری دو میلیون تومان سهام شرکت های دولتی را به ازای هر فرد فقیر به عنوان نمونه در یک استان ایران تا پایان سال اجرایی کند. این سهام در حقیقت همان سهام شرکت های دولتی است که هم اکنون منبع درآمد دولت می باشند و دولت بدین طریق می خواهد بخشی از درآمدهای خود را بلا عوض به مردم واگذار کند.بر اساس آیین نامه اجرایی طرح " سهام عدالت "مقرر شده است تا پایان سال جاری این طرح در یکی از استان های کشور بطور کامل اجرا شود و بازخورد آن الگویی برای اجرای طرح در سراسر کشور باشد.سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور نیز موظف است، حداکثر تا دو ماه دیگر فهرست اولویت بندی شده افراد مشمول این طرح را از بین افراد تحت حمایت کمینه امداد ، سازمان بهزیستی ، بنیاد شهید ، سازمان بازنشستگی ، جامعه ایثارگران و کارمندان تهیه کند. بدین ترتیب به هر یک از افراد مشمول که کم ترین درآمد ها را دارند با اولویت یثارگران، خانواده‌هی تحت پوشش کمیته امداد و بازنشستگان حداکثر ۲ میلیون تومان سهام واگذار می‌شود و سقف پرداخت بری هر خانواده نیز ۱۰ میلیون تومان است .تعداد افراد خانواده در این طرح ۵ نفر در نظر گرفته شده است و در صورتی که تعداد افراد خانواده بیش از این تعداد باشد، سهام تخصیصی بین همه افراد خانوار توزیع خواهد شد و از این بابت سهام اضافه ی تعلق نخواهد گرفت.واگذاری سهام «عدالت» به افراد مشمول نیز حداکثر با اقساط ۲۰ ساله خواهد بود. وجه اقساط واگذار شده ترجیحاً از محل سود سهام پرداخت می شود و امکان فروش این سهام در کوتاه مدت امکان پذیر نیست.در پاسخ به این پرسش که آیا این سهام پولی است که نقدا به دست مردم می رسد یا درآمدی است که در آینده نصیب آنها خواهد شد، نیز باید گفت نویسندگان این طرح پیش بینی کرده اند که دارایی مالی این اوراق سهام به شرکت هی واسطه ی، تعاونی یا سهامی عام داده شود، مردم سهامدار این شرکت هی تعاونی شوند و این سهام به شرکت ها یی که امین مردم محسوب می شوند ، واگذار شود. در واقع مردم به صورت غیرمستقیم سهامدار شرکت هی دولتی می شوند. در حقیقت می توان سهام عدالت را چون وامی ۲ ملیون تومانی دانست که دولت از محل درآمدهای عمومی خود مثل شرکت های دولتی و درآمد های نفتی به هر فرد ایرانی کم درآمد می دهد. اما نه بصورت یک جا بلکه بصورت اقساط ماهانه که حداکثر ۲۰ سال طول خواهد کشید. بیان مسئله: با توجه به گذشت دوران فعالیت دولت نهم و برنامه چهارم توسعه کشور آیا دولت محمود احمدی نژاد خواهد توانست شاخص های هدف برنامه را محقق سازد؟شاخص هایی که به عنوان هدف در برنامه چهارم تعیین شده است لزوما شاخص هایی نیستند که مبتنی بر واقعیت های کشور یا معطوف به ملا حظات علمی تهیه شده باشند به علا وه این که طی این مدت تغییراتی در احکام برنامه به وجود آمده است. بنابراین اصولا هدف گرفتن آن شاخص ها با توجه به ملا حظاتی که مطرح شد نادرست است و حتی اگر آن اهداف حاصل شوند بیشتر شبیه یک تصادف است. به دلیل این که احکام به سمت شاخص هایی می رود که با

منابع موجود در برنامه سازگاری ندارنـد. در برنامه چهارم به وسیله مجلس هفتم و دولت نهم تغییراتی ایجاد شده است که این تغییرات شاخص ها را متاثر نموده است و نمی توان بدون تاثیر این تغییرات در شاخص های هدف برنامه از نائل شدن به اهداف برنامه صحبت کرد. در حالی که برنامه چهارم توسعه در مجلس ششم تهیه و تدوین شد ولی در نهایت مجلس هفتم با بازنگری مجدد برنامه را به تصویب نهایی رسانید، با در نظر گرفتن تغییراتی که در مجلس هفتم صورت گرفته است شاخص های برنامه را غیرواقعی و غیرقابل دسترس می دانید؟نهایی شدن برنامه در مجلس هفتم معطوف به مواردی است که شورای نگهبان ایراد گرفته بود و عمده احکام برنامه همان طور که مجلس ششم تصویب کرد حفظ شد. ولی ماده ۳ برنامه مربوط به حامل های انرژی می شد و چون تحقق یا عدم تحقق آن دربرگیرنده مبالغ زیادی پول بود آن ماده در شاخص های برنامه تغییراتی ایجاد می کرد و البته بعدها توسط لوایحی از همان جنس پول نفت تغییراتی حاصل شد. بنابراین شاید تغییرات ایجاد شده در مواردی از اهداف برنامه فراتر برود و در مواردی هم نتواند هدف های برنامه را محقق سازدحال برای روشن شدن موضوع سئوالاتی مطرح کرده وبه پاسخگویی می پردازیم.۱-تاثیرات تورمی سهام عدالت براقتصاد۲-تاثیرسهام عدالت برخرج کرد ذخایرارزی۳-نقش سهام عدالت بربیکاری۴-چگونگی تامین منابع مالی سهام عدالت بدون زیرساخت های اقتصادیاهمیت موضوع:این طرح ازاین نظرحائزاهمیت است می باشدکه:باتوجه به این که طرح درسطح کشورودرمیان کلیه اقشارجامعه درحال اجرامی باشدبایدنقاط قوت وضعف آن شناسایی وموردبررسی قرارگیـد.زیراچنین تصمیماتی می تواندبرآینده اقتصادی اریان ومردم آن اثرات مثبت ویامنفی برجای گـذارد.اهداف تحقیق:الف:هدف کلیبررسی میزان تاثیرطرح سهام عدالت دربهبودوضع اقتصادی افرادجامعهب:اهداف جزئی۱-بررسی این که به چه کسانی سهام عدالت تعلق می گیرد۲-برسی میزان تاثیراین طرح براقشارکم درآمدوپردرآمدطرح سئوال:سئوال اصلی:آیابرقراری طرح سهام عدالت دربهبودوضع اقتصادی افرادکم درآمدموثراست؟سئوال فرعی:آیاسهام عدالت بین افرادخاصی قابل تقسیم است؟فرضیات تحقیق:فرضیه اصلی:سهام عدالت منجربه بال رفتن قدرت اقتصادی اقشارکم درآمدمی شود.فرضیه های فرعی۱-سهام عدالت سطح درآمدی مردم رامعتدل ترمی کند.۲-سهام عدالت باعث توزیع عادلانه ثروت درسطح جامعه می شود.فصل دوم ادبیات موضوعیسازوکار اجرایی طرح سهام عدالتسهام عدالت درمیان طرح‌های اقتصادی دولتی که با شعار حمایت از قشر کم‌بضاعت جامعه سکاندار بالاترین رکن اجرایی ایران شده، اهمیت بسیاری یافته و به کرات دست گرم حمایت مسئولان را بر شانه‌های خود احساس کرده است. نوشته پیش‌رو که با دیدگاهی نقادانه تنظیم شده، در گام اول شناخت جامع طرح سهام عدالت را هدف قرار داده و با استناد به مصوبات مربوط، به تشریح اهداف، ساختار و مراحل اجرایی پروژه مورد بحث پرداخته است. نقد منصفانه طرح سهام عدالت که به دو دسته تبعات ساختاری و تبعات اجرایی تفکیك شده است، دومین بخش متن پیش‌رو را شکل داده و در انتها نگارنده به جمع‌بندی تحقیق خود و ارایه پیشنهاد برای رفع نقایص وارد بر طرح، پرداخته است.۱-مقدمهتوزیع سهام شرکت‌های دولتی در میان جامعه و به‌ویژه اقشار کم بضاعت آن در اواخر دوره دوم ریاست جمهوری آقای خاتمی مطرح شد و در کوران رقابت‌های انتخاباتی ریاست جمهوری در برنامه‌های اقتصادی تعدادی از نامزدها جای گرفت. با پیروزی آقای دکتر احمدی‌نژاد بر دیگر رقبا، اجرای طرح سهام عدالت با جدیت بیشتری مورد تأکید مسئولان جدید قرار گرفت و سرانجام «آیین‌نامه اجرایی افزایش ثروت خانوارهای ایرانی از طریق گسترش سهم بخش تعاون براساس توزیع سهام عدالت» در تاریخ ۹/۱۱/۸۴ و پس از اصلاح متن اولیه که خود در ۲۳/۸/۸۴ مصوب هیأت وزیران شده بود، به تصویب این هیأت رسید. تصویب اساسنامه شرکت کارگزاری سهام عدالت در همین روز بر عزم راسخ دولت جدید در عملی ساختن این پروژه صحه گذاشت و سهام مزبور پیش از آغاز سال ۸۵ مطابق ماده ۷ آیین‌نامه اجرایی پیش گفته، در چهار استان به تعدادی از مشمولان طرح اعطا شد. طرح مورد بحث که بنا به اساسنامه شرکت کارگزاری سهام عدالت و به گفته مسئولان آن اهدافی همچون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در بین اقشار کم درآمد، کاهش خطرات ناشی از تمرکز دولت، بهبود توزیع ثروت و درآمد و تسریع در

روند خصوصی‌سازی را نشانه رفته، با نقد منتقدان و تأیید حامیان روبه‌رو شد و بحث‌های فراوان برانگیخته است. متن پیش‌رو می‌کوشد تا با معرفی و نقد منصفانه طرح سهام عدالت گامی در راستای کمک به توزیع همگون‌تر ثروت ایرانی در میان ایرانیان بردارد.۲- معرفی طرح سهام عدالت۲-۱- اهداف طرحاهداف طرح براساس اساسنامه سهام عدالت، اساسنامه تیپ تعاونی‌های عدالت استانی و گفته‌های دست‌اندرکاران، مشتمل بر موارد زیر است:۱- توزیع متعادل‌تر ثروت و درآمد۲- تسریع در روند خصوصی‌سازی۳- استفاده از روش‌های سالمتر و شفاف‌تر در واگذاری سهام شرکت‌های دولتی۴- افزایش ثروت و ایجاد درآمد دائمی برای خانوارهای ایرانی۵- کاهش تمرکز مالکیت دولت و انتقال مالکیت به عموم مردم۶- افزایش کارایی بنگاه‌های دولتی۷- گسترش سهم بخش تعاون در اقتصاد کشور.شاید بتوان اهداف دیگری را نیز از میان سخنان مسئولان برای طرح مورد بحث متصور شد، لکن تحقق اهداف هفت‌گانه فوق به خودی خود بر بار گرانی که این پروژه بر دوش دارد دلالت دارد و بر ظرافت‌ها و دقایق مورد نیاز در امر طراحی سازوکار پیچیده‌اش صحه می‌گذارد.۲-۲- ساختار اجرایی طرحستاد مرکزی توزیع سهام عدالت، عالی‌ترین نهاد فعال در پروژه مورد بحث است. این ستاد از ۱۸ عضو تشکیل شده که ۱۲ عضو آن دارای حق رأی و ۶ عضو دیگر حق رأی ندارند. ریاست این ستاد برعهده بالاترین مقام اجرایی کشور است و ۹ وزیر هیأت دولت در کنار رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران ۱۲ عضو دارای حق رأی این ستاد را تشکیل می‌دهند.[۱] ستاد مرکزی که با هدف برنامه‌ریزی، هماهنگی و نظارت بر فرآیند واگذاری سهام عدالت تشکیل شده است از اختیاراتی همچون واگذاری سهام عدالت، تعیین اولویت استان‌ها و مشمولان طرح، تصویب ضوابط اجرایی، تعیین وظایف ستادهای استانی و نظارت بر عملکرد آنها و انجام هرگونه اقدامات اجرایی لازم در چارچوب مقررات مربوطه، برخوردار است.[۲]ستادهای استانی را شاید بتوان دومین نهاد مؤثر در فرآیند اجرای پروژه سهام عدالت دانست. این ستادها که با توجه به استان‌های مشمول طرح باید به ۳۰ ستاد بالغ شوند، از ۱۵ عضو متناظر با اعضای مرکزی در سطح استان تعیین می‌شوند که ۵ عضو از اعضا بدون حق رأی در جلسات شرکت خواهند کرد. وظایف و اختیارات ستادهای استانی مواردی نظیر مدیریت جمع‌آوری اطلاعات مشمولان طرح، پیگیری ثبت و راه‌اندازی شرکت‌های تعاونی عدالت استانی، ارسال فراخوان به مشمولان برای عضویت در تعاونی‌های عدالت، نظارت بر انتخابات نمایندگان اعضای تعاونی‌های مزبور، رسیدگی به شکایات واصله و بررسی و ارائه گزارش عملکرد مرحله‌ای برنامه توزیع سهام عدالت را شامل می‌شود. مسئولیت حسن اجرای تصمیمات ستاد استانی که به ریاست استاندار تشکیل می‌شود برعهده رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان است.[۳]در صورتی که ستاد مرکزی و ستادهای استانی را نهادهای نظارتی پروژه سهام عدالت بدانیم، شرکت کارگزاری سهام عدالت مهمترین رکن اجرایی این پروژه خواهد بود. اهداف این شرکت برمبنای اساسنامه‌ای که در تاریخ ۹/۱۱/۸۴ به تصویب هیأت وزیران رسیده است مواردی نظیر گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در میان اقشار کم درآمد، کاهش خطرات تمرکز مالکیت دولت، تجهیز پس‌اندازها و بهبود توزیع ثروت و درآمد را در بر می‌گیرد. دامنه فعالیت شرکت بسیار گسترده و فراگیر است و اولین بند آن که بر دریافت و اداره هرگونه سهام و حقوق مالکانه متعلق به دولت دلالت دارد و آخرین بند که به انجام هرگونه فعالیت مجاز و نافع برای شرکت اشاره کرده، مؤید فراخی بسیار حوزه عمل این شرکت است. از دیگر موارد فعالیت شرکت می‌توان به انجام کلیه امور واسطه‌گری مالی از انجام خدمات کارگزاری تا پذیره‌نویسی اوراق بهادار، انجام هرگونه عملیات و خدمات مالی و تسهیلات بازرگانی و همچنین فروش سهام عدالت به تعاونی‌های عدالت استانی و جمع‌آوری وجوه فروش اقساطی، اشاره کرد.[۴] سرمایه این شرکت در زمان تأسیس پانصد میلیون ریال است که صددرصد آن به وزارت اقتصاد و دارایی تعلق دارد و سهام طبقه الف (ممتاز) نامیده می‌شود. سهام شرکت به تدریج به تعاونی‌های عدالت استانی واگذار شده و به سهام طبقه ب (عادی) تنزل می‌یابد. در انجام مراحل افزایش سرمایه، حق‌تقدم از سهامداران طبقه ب سلب می‌شود و کلیه حقوق آن به سهامدار طبقه الف تعلق می‌گیرد. تصمیمات مجامع عمومی این شرکت نیز در صورت حضور و موافقت سهامدار طبقه الف یا

وکیل وی معتبر خواهد بود، که این خود نشان از جایگاه ویژه وزارت اقتصاد و دارایی (دولت) در اداره شرکت کارگزاری سهام عدالت دارد.[۵]شرکت‌های تعاونی عدالت استانی دیگر نهاد اجرایی درگیر در طرح سهام عدالت هستند. در اساسنامه تیپ این شرکت‌ها از دریافت سهام شرکت‌های دولتی از طریق شرکت کارگزاری سهام عدالت، کمک به توزیع مجدد ثروت و ترویج و تحکیم مشارکت و تعاون عمومی، به عنوان اهداف سه‌گانه تعاونی‌های مزبور سخن به میان آمده است. موضوع فعالیت شرکت‌های تعاونی مذکور نیز در اساسنامه پیش گفته به خرید سهام عدالت، بازپرداخت اقساط سهام مزبور و توزیع سود این سهام میان اعضا منحصر شده است. شرایط عمومی عضویت در تعاونی تابعیت جمهوری اسلامی، عدم ممنوعیت قانونی و عدم عضویت در تعاونی‌های مشابه و شرط اختصاصی عضویت براساس مصوبه ۴۲۳۸۹ هیأت وزیران، مشمول طرح سهام عدالت بودن است. کلیه اعضا مکلف‌اند به وظایف و مسئولیت‌های قانونی خود که محدود به سهم آنان که حداکثر یک صدم درصد کل سهام تعاونی است، عمل کنند. خروج اعضا از تعاونی اختیاری است و هیأت مدیره، بازرسان و مجمع عمومی عادی می‌توانند در صورت از دست دادن شرایط عمومی یا اختصاصی، عدم رعایت مقررات و ارتکاب اعمال زیان‌آور برای شرکت، اقدام به اخراج عضو از تعاونی کنند. اعضا در اولین مجمع عمومی نمایندگانی را در حوزه‌های انتخاباتی برمی‌گزینند که در مجامع بعدی به وکالت از ایشان حضور یابند. وظایفی همچون انتخاب هیأت مدیره و بازرسان، تعیین خط‌مشی و برنامه تعاونی و تصویب بودجه جاری و سرمایه‌گذاری و اعتبارات و وام‌های درخواستی، تصویب آیین‌نامه وظایف، اختیارات و حقوق و مزایای مدیرعامل و هیأت مدیره، بر دوش مجمع عمومی عادی نهاده شده و تغییر مواد اساسنامه، تصمیم‌گیری نسبت به گزارش بازرس در مورد تخلفات هیأت مدیره و عزل یا قبول استعفای هیأت مدیره و انحلال یا ادغام شرکت به مجمع عمومی فوق‌العاده واگذار شده است. بازرسان تعاونی که توسط مجمع عمومی عادی انتخاب می‌شوند به نظارت مستمر به اداره تعاونی، رسیدگی به حساب‌ها و دفاتر، رسیدگی به شکایات اعضا و تذکر نسبت به تخلفات در اداره امور تعاونی همت خواهند گماشت و حق‌الزحمه و پاداش خود را براساس مصوبه مجمع عمومی عادی دریافت خواهند کرد.سازمان خصوصی‌سازی و هیأت عالی واگذاری نیز از دیگر نهادهای فعال در اجرای طرح سهام عدالت هستند که به‌طور خاص در فرآیند واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری سهام عدالت و واگذاری سهام شرکت کارگزاری به تعاونی‌های استانی، نقش پررنگی دارند.۲-۳- مراحل اجرایی طرحمراحل انجام پروژه سهام عدالت را می‌توان به سه مرحله اصلی واگذاری (فروش اقساطی) شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری سهام عدالت و واگذاری (فروش اقساطی) سهام شرکت کارگزاری مزبور به تعاونی‌های عدالت استانی و در گام آخر توزیع سهام تعاونی‌های مذکور به مشمولان طرح تقسیم کرد؛ هر چند هر یک از این سه مرحله به نوبه خود سازوکارهای اجرایی ویژه‌ای را می‌طلبند. انتخاب و ارزش‌گذاری شرکت‌های قابل‌واگذاری به شرکت کارگزاری، شناسایی مشمولان به عنوان اعضای تعاونی‌های عدالت استانی، ارزش‌گذاری سهام واگذار شده به هر مشمول و تعیین و دریافت اقساط سهام واگذار شده، در اولین گام اجرا نمودن سه مرحله پیش گفته خودنمایی می‌کنند. وزارت اقتصاد و دارایی وظیفه واگذاری شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری را برعهده دارد.[۶] این شرکت‌ها پس از تأیید وزرای عضو ستاد مرکزی طرح با اقساط حداکثر ۲۰ ساله که از محل سود آتی خودشان تأمین خواهد شد، به شرکت کارگزاری سهام عدالت فروخته می‌شوند و سازمان خصوصی‌سازی مسئولیت وصول اقساط و واریز به حساب مربوطه را برعهده داشته و بدین‌منظور قراردادی به قائم‌مقامی سهامداران دولتی با شرکت کارگزاری منعقد می‌کند. در گام بعدی سهام شرکت کارگزاری سهام عدالت با تأیید ستاد مرکزی با اقساط حداکثر ۲۰ ساله که از محل سود آتی آن تأمین خواهد شد، به شرکت‌های تعاونی استانی واگذار خواهد شد. ارزش معامله در هر یک از مراحل یاد شده بدون احتساب سود فروش اقساطی منظور خواهد شد. از سوی دیگر سهام واگذار شده در وثیقه سازمان خصوصی‌سازی خواهد بود و معادل اقساط تسویه شده به شرکت‌های تعاونی استانی تحویل خواهد شد. اعطای وکالتنامه رسمی و غیرقابل عزل از سوی تعاونی‌های عدالت استانی به سازمان خصوصی‌سازی تا زمان

تسویه کامل بدهی‌ها به عنوان ضمانت اجرایی پرداخت اقساط در نظر گرفته شده است.[۷] نکته در خور تأمل در فرآیند مزبور، واگذاری بلوک حداکثر ۲۰ درصدی سهام هر بنگاه قابل واگذاری به اشخاص دولتی یا غیردولتی حایز صلاحیت به‌منظور اطمینان از حفظ و تداوم فعالیت شرکت‌های واگذار شده است.[۸] اولویت استان‌ها و مشمولان طرح به صلاحدید ستاد مرکزی تعیین خواهد شد و مدیریت جمع‌آوری اطلاعات مشمولان و ارسال فراخوان به آنان برای عضویت در تعاونی‌های عدالت استانی از جمله وظایف و اختیارات ستادهای استانی به شمار می‌رود. در این میان واحدهای استانی کمیته امداد امام خمینی (ره)، سازمان بهزیستی کشور و نیروی مقاومت بسیج منطقه تحت نظارت دبیرخانه ستاد استانی اطلاعات افراد مشمول را در قالب برنامه طراحی شده توسط دبیرخانه ستاد مرکزی جمع‌آوری می‌کنند و از همکاری و مساعدت سازمان ثبت احوال کشور نیز یاری می‌گیرند.[۹]همه چیز از سهام عدالتشاید در سال‌های اخیر کمتر موضوعی بوده است که به اندازه واگذاری عمومی سهام بین مردم مورد اتفاق نظر همه بازیگران عرصه سیاست داخلی قرار گرفته باشد. نقطه اوج این اشتراک دیدگاه، را همگان در آستانه انتخابات ریاست جمهوری و دوران پس از آن شاهد بودند، به‌طوری که دو رقیب اصلی انتخابات ریاست‌جمهوری در سال ۸۴ یعنی آقایان محمود احمدی‌نژاد و اکبر هاشمی‌رفسنجانی هر یک به شکلی چنین پیشنهادی را ارائه دادند. در ضلع سوم این اتفاق نظر میمون می‌توان دولت سیدمحمد خاتمی را گنجاند، زیرا در واپسین روزهای فعالیت این دولت، طرح واگذاری سهام به‌عموم مردم به تصویب رسید تا جلوه‌ای دیگر از این اشتراک دیدگاه به نمایش گذاشته شود. دولت نهم نیز پس از استقرار و همچنین انجام کارشناسی‌های دقیق در بهمن ماه سال ۸۴ آیین‌نامه اجرایی افزایش ثروت خانوارهای ایرانی را با نام سهام عدالت به تصویب رساند و هدف از آن را گسترش سهم بخش تعاون در اقتصاد ایران اعلام کرد. براساس این آیین‌نامه، وزارت امور اقتصادی و دارایی مسئول اجرای بند «ز» ماده (۷) قانون برنامه چهارم خواهد بود و اعمال حق مالکیت دولت در شرکت‌های مادر تخصصی، به استثنای شرکت‌هایی که ریاست مجمع عمومی آن با رئیس جمهور است، از طریق وزارتخانه یاد شده اعمال می‌شود. همچنین وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف شده با رعایت قوانین و مقررات مربوط و سیاست‌های کلی مربوط به اصل چهل و چهارم قانون اساسی و پس از تشکیل شرکت واسط نسبت به واگذاری سهام قابل واگذاری دولتی به شرکت واسط اقدام کند. اعضای ستاد مرکزی سهام عدالت هم شامل رئیس جمهوری، وزیر امور اقتصادی و دارایی، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، وزیر کشور، وزیر صنایع و معادن، وزیر تعاون، وزیر جهاد کشاورزی، وزیر کار و امور اجتماعی، وزیر دادگستری، وزیر رفاه و تأمین اجتماعی، رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران، وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فرمانده نیروی مقاومت بسیج، سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره)، رئیس سازمان بهزیستی کشور، رئیس دفتر امور مناطق محروم کشور، رئیس سازمان ثبت احوال کشور و رئیس سازمان خصوصی‌سازی است. اختیارات ستاد مرکزی به شرح زیر است:۱- واگذاری سهام عدالت با رعایت ماده (۱۴) قانون برنامه سوم، تنفیذی در ماده (۹) قانون برنامه چهارم (حداکثر به تعداد ۴۹۹۹۹۷ سهم)۲- تعیین اولویت مشمولان طرح۳- تعیین اولویت استان‌ها۴- تصویب ضوابط اجرایی و دستورالعمل‌های لازم۵- تعیین وظایف ستادهای استانی و نظارت بر عملکرد آنها۶- انجام هرگونه اقدامات اجرایی دیگر برای توزیع سهام عدالت در چارچوب این آیین‌نامه.به این ترتیب تصویب آیین‌نامه برقراری نظام اقساطی فروش سهام (شرکت کارگزاری سهام عدالت) به شرکت‌های تعاونی عدالت استانی، به وزرای عضو ستاد مرکزی سهام عدالت واگذار می‌شود. ملاک تصمیم‌گیری درخصوص اختیار یاد شده موافقت اکثریت وزیران عضو ستاد سهام عدالت است و مصوبات مزبور در صورت تأیید رئیس جمهوری با رعایت آیین‌نامه داخلی هیأت دولت قابل صدور است. براین اساس جلسات ستاد مرکزی سهام عدالت به ریاست رئیس جمهوری برگزار می‌شود. در غیاب رئیس‌جمهوری، وزیر امور اقتصادی و دارایی به عنوان نایب رئیس جلسات را اداره می‌کند. فرماندهی نیروی مقاومت بسیج، سرپرست کمیته امداد امام خمینی (ره)، رئیس سازمان بهزیستی کشور، رئیس دفتر امور مناطق محروم کشور، رئیس سازمان ثبت و احوال و رئیس سازمان خصوصی‌سازی بدون حق رأی در جلسه شرکت می‌کنند.

همچنین رئیس سازمان خصوصی‌سازی به عنوان دبیر ستاد مرکزی تعیین می‌شود و اعضای ستاد استان متناظر با اعضای مرکزی در سطح استان تعیین می‌شود. استاندار هم به‌عنوان مقام متناظر رئیس جمهوری استان خواهد بود و جلسات ستاد استان به ریاست استاندار تشکیل می‌شود. اعضای ستاد استان که دارای حق رأی هستند متناظر با ستاد مرکزی تعیین می‌شوند. رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان به عنوان دبیر ستاد استان تعیین می‌شود. طبق مصوبه دولت، میزان واگذاری سهام دولتی به شرکت واسط متناسب با امکانات دولت تعیین می‌شود. همچنین میزان واگذاری سهام شرکت واسط به تعاونی‌های عدالت استانی متناسب با تعداد اعضای تعاونی تعیین شده است. حداکثر افراد مورد احتساب در یک خانوار برای توزیع سهام عدالت پنج نفر است. درصورتی‌که تعداد خانوار بیش از پنج نفر باشد، سهام تخصیص یافته بین همه اعضای خانوار توزیع خواهد شد و از این بابت سهام اضافه‌ای تعلق نخواهد گرفت. هر یک از افراد خانوارهای بیش از پنج نفر، یک عضو مستقل در تعاونی عدالت استانی محسوب می‌شوند (حتی با میزان سهام کمتر)، میزان برخورداری این نوع اعضا از سود تعاونی مناسب با میزان سهام آنها خواهد بود. شرکت واسط موظف است با انعقاد قراردادی با شرکت‌های تعاونی عدالت استانی که ضمانت اجرایی لازم در آن پیش‌بینی شده باشد، پس از طی دوره تقسیط که حداکثر ۲۰ سال است، متناسب با میزان دریافتی از مردم و بلافاصله پس از آن نسبت به تسویه حساب اقساط سهام واگذاری اقدام کند. بهای سهام موضوع این ماده شامل احتساب سود فروش اقساطی نخواهد بود. به منظور حفظ و تداوم فعالیت بنگاه‌هایی که بخشی از سهام آنها واگذار می‌شود، هیأت عالی واگذاری از طریق نظارت و کنترل برفرایند واگذاری تدابیری اتخاذ می‌کند که حداکثر ۲۰ درصد سهام هر بنگاه به صورت بلوک در اختیار اشخاص واجد شرایط که صلاحیت اداره بنگاه را داشته باشند، قرار گیرد. بلوک سهام مذکور می‌تواند در اختیار اشخاص دولتی (از قبیل شرکت‌ها و مؤسسات دولتی) و یا اشخاص غیردولتی قرار داده شود. دولت براساس این مصوبه وزارت اقتصاد را موظف کرد هر سه ماه یک بار گزارش پیشرفت اجرای آن را به هیأت وزیران ارایه کند. چه کسانی سهام عدالت می‌گیرندهیأت دولت فروردین ماه سال ۸۵ در مصوبه‌ای دیگر نحوه شناسایی مشمولان طرح سهام عدالت را مشخص کرد. براین اساس مشمولان مرحله اول واگذاری سهام عدالت عبارت‌اند از: تمام افراد نیازمند مشمول طرح شهید رجایی و عایله تحت تکفل آنها، تمام افراد خانواده‌های مشمول طرح مددجویی کمیته امداد امام خمینی (ره) که قادر به تأمین مخارج اولیه زندگی خود نیستند و تحت حمایت معیشتی مستمر این نهاد قرار دارند و تمام کودکان و زنان بی‌سرپرست موضوع قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند. همچنین تمام کودکان بی‌سرپرست که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند، تمام معلولان نیازمند که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند، تمام آسیب‌دیدگان اجتماعی که تحت حمایت معیشتی مستمر سازمان بهزیستی کشور قرار دارند و رزمندگانی که براساس گواهی نیروی مقاومت بسیج حداقل مدت شش ماه به صورت داوطلب در جبهه‌های دفاع مقدس حضور داشته‌اند و فاقد شغل و درآمد بوده و مشمول قانون حالت اشتغال نیستند و افراد تحت تکفل آنها شامل دریافت سهام عدالت می‌شوند. در این آیین‌نامه تصریح شده، حداکثر افراد مورد احتساب در یک خانوار برای توزیع سهام عدالت پنج نفر است و در صورتی‌که تعداد افراد خانوار بیش از پنج نفر باشد سهام تخصیصی بین همه اعضای خانوار توزیع خواهد شد و از این بابت سهام اضافه‌ای تعلق نخواهد گرفت. این‌گونه افراد که تحت پوشش خدمات حمایتی کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان بهزیستی کشور قرار گرفته‌اند مشمول مرحله اول واگذاری سهام عدالت می‌شوند. واحدهای استانی کمیته امداد امام‌خمینی (ره)، سازمان بهزیستی کشور و منطقه مقاومت بسیج موظف شده‌اند تحت نظارت دبیرخانه ستاد استانی، اطلاعات تمام افراد مشمول طرح را، در قالب نرم‌افزار رایانه‌ای شده از سوی دبیرخانه ستاد مرکزی توزیع سهام عدالت، ارایه کنند. دبیرخانه ستادهای استانی هم موظف‌اند فراخوان عضویت در تعاون استانی برای دریافت سهام عدالت را براساس فهرست نهایی ابلاغی از طریق پست، با اخذ رسید از مشمول، ارسال کنند. فراخوان مذکور در این ماده، نامه رسمی است که در قالب الگوی ارایه شده از

سوی دبیرخانه ستاد مرکزی تنظیم و با امضای رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان صادر می‌شود. شرکت پست موظف است در اجرای این ماده حداکثر همکاری و مساعدت لازم را به عمل آورد. پس از پایان مهلت یک ماهه مذکور در فراخوان و انجام مراحل پذیرش اعضا، تعاونی‌ها موظف‌اند حداکثر تا ۱۵ شهریور ۸۵، فهرست افرادی که اصل برگه‌های فراخوان (که توسط تعاونی جمع‌آوری شده است) و یک نسخه از برگه پذیرش عضویت، به دبیرخانه ستاد استان ارسال کنند و دبیرخانه ستاد استان موظف است حداکثر طی هفته سوم شهریور ۸۵ این اطلاعات را در پایگاه اطلاعاتی ثبت و به دبیرخانه ستاد مرکزی اعلام کرده و مدارک دریافتی از تعاونی‌ها را در بایگانی دبیرخانه نگهداری کند. شرکت تعاونی موظف است با مراجعه مشمولان برای عضویت در تعاونی، در قبال دریافت فراخوان و انجام مراحل عضویت، برگه پذیرش عضویت را در سه نسخه صادر کند و به امضای مشمول برساند. یک نسخه از برگه مزبور به مشمول داده می‌شود. یک نسخه در دبیرخانه ستاد استانی و یک نسخه نیز در تعاونی نگهداری می‌شود. ارزیابی و نظارت بر عملکرد دستگاه‌ها در اجرای این دستورالعمل به صورت مرکزی برعهده دبیرخانه ستاد مرکزی توزیع سهام عدالت و در استان‌ها برعهده دبیرخانه ستادهای استانی است. قیمت‌گذاری سهام عدالتنحوه قیمت‌گذاری سهام عدالت از همان ابتدای طرح این بحث، محل مناقشه کارشناسان بود تا این‌که هیأت دولت با تأیید پیشنهاد وزارت اقتصاد اعلام کرد.در مصوبه هیأت وزیران آمده است: نحوه قیمت‌گذاری شرکت‌های مادرتخصصی با مصاحبه حقوق صاحبان سهام پس از کسر ارزش دفتری سرمایه‌گذاری‌ها، به‌علاوه ارزش روز سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته در سایر شرکت‌ها، تعیین می‌شود. در این مصوبه تأکید شده که نحوه قیمت‌گذاری سایر شرکت‌ها به روش‌های مصوب دیگری محاسبه می‌شود. بر این اساس، شرکت‌های بورسی که نماد معاملاتی آنها در بورس باز باشد، معادل آخرین قیمت تابلوی بورس در روز قبل از تصویب واگذاری توسط هیأت عالی واگذاری، قیمت‌گذاری می‌شوند. اگر نماد معاملاتی شرکت‌های بورسی کمتر از ۶ ماه نیز بسته باشد به شرطی که آن شرکت جزو شرکت‌های سودده قرار گیرد، نحوه قیمت‌گذاری آن با استفاده از این فرمول یعنی: حاصل تقسیم میانگین سود قبل از کسر مالیات سه سال آخر سال قبل از واگذاری یا سود سال آخر، هر کدام که بیشتر باشد، به نرخ سود مورد انتظار معادل ۲۰ درصد، به علاوه ارزش دفتری طرح‌های قبل از بهره‌برداری و افزایش سرمایه در سال واگذاری مشروط به این‌که از محل آورده نقدی یا مطالبات صاحبان سهام محاسبه می‌شود.براساس این مصوبه: نحوه قیمت‌گذاری شرکت‌های سودده غیربورسی نیز با استفاده از این فرمول محاسبه می‌شود. مصوبه هیأت وزیران سازمان خصوصی‌سازی را مکلف کرده قیمت سهام شرکت‌های مورد واگذاری را تعیین و برای تصویب به هیأت عالی واگذاری ارایه کند. توزیع ثروت، توزیع کارآن‌چنان‌که از نص آیین‌نامه مصوب هیأت وزیران برمی‌آید، دولت در این طرح ضمن اهتمام به توزیع ثروت، توزیع کار را نیز مدنظر داشته به‌طوری که با توجه به تشکیل ستادهای استانی بخش بزرگی از کار واگذاری سهام عدالت در خود هر استان انجام می‌پذیرد و در اقدامی جالب توجه بخش بزرگی از یک اقدام ملی به مسئولان محلی سپرده شده است. با چنین دیدگاهی در ۲۰ فروردین ماه ۸۵، ستاد مرکزی توزیع سهام عدالت دستورالعمل نحوه تشکیل و وظایف ستادهای استانی توزیع سهام عدالت را تصویب کرد. باتوجه به این مصوبه، ستاد استانی توزیع سهام عدالت متشکل از استاندار، رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، رئیس سازمان صنایع و معادن استان، مدیرکل تعاون استان، رئیس سازمان جهاد کشاورزی استان، رئیس سازمان کار و آموزش فنی و حرفه‌ای استان، رئیس کل دادگستری استان، رئیس دانشگاه علوم پزشکی مرکز استان و رئیس بنیاد شهید و امور ایثارگران است. جلسات ستاد استانی با دعوت رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی استان به عنوان دبیر ستاد استانی و به ریاست استاندار در محل استانداری تشکیل می‌شود. جلسه با حضور دو سوم اعضا دارای حق رأی، رسمیت می‌یابد. تصمیمات ستاد با اکثریت رأی اعضا دارای حق رأی اتخاذ می‌شود. فرمانده منطقه مقاومت بسیج استان، مدیرکل کمیته امداد امام‌خمینی (ره) استان، مدیرکل بهزیستی استان، مدیر کل ثبت احوال استان و مسئول دبیرخانه مناطق محروم استان بدون حق رأی در جلسات شرکت می‌کنند. همچنین برای

پشتیبـانی و اجرای وظـایف سـتاد اسـتانی، دبیرخـانه سـتاد در سازمـان امـور اقتصـادی و دارایی اسـتان مسـتقر می‌شـود. درمـورد وزارتخانه‌های عضو ستاد مرکزی که در استان‌ها چنـدین نمایندگی دارند، مانند وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، انتخاب عضو ستاد استانی به عهده وزیر مربوط خواهد بود. وظایف و اختیارات ستاد استانی عبارت از مدیریت جمع‌آوری اطلاعات مشمولان طرح، بررسـی و نظـارت بر جمع‌آوری اطلاعـات مشـمولان طرح براساس معیارهای دسـتورالعمل مصوب سـتاد، پیگیری ثبت و راه‌انـدازی شرکت‌های تعاونی عدالت استانی، ارایه پیشـنهاد به ستاد مرکزی سهام عدالت در موضوع‌های مختلف از جمله اولویت مشمولان و اولویت استان ذی‌ربط، ارسال فراخوان به افراد مشمول طرح برای عضویت در تعاونی‌های عدالت، تطبیق فهرست اعضای تعاونی‌ها با فهرست افراد فراخوان شـده، رسیدگی به شـکایات واصـله درمورد معرفی مشـمولان و عضوپـذیری تعاونی‌هـا و نظارت بر انتخابات نماینـدگان اعضـای تعاونی برای شـرکت در دارایی اسـتان است. رئیس سازمان امور اقتصادی و دارایی اسـتان مسئول حسن اجرای تصـمیمات ستاد استانی خواهد بود. دبیرخانه ستاد استانی مسئول تهیه دستور جلسات، خلاصه مذاکرات و ابلاغ مصوبات ستاد است. سازمان امور اقتصادی و دارایی اسـتان موظف است برای موضوع‌هایی که تصـمیم‌گیری ستاد استانی درخصوص آنها ضروری است اطلاعـات لازم و نظرات سازمان‌هـای ذی‌ربـط را جمع‌آوری کرده و گزارش حـاوی خلاصه اطلاعات مزبور و نظرات دسـتگاه‌ها و پیش‌نویس ابلاغیه تصـمیم مورد نظر را تهیه و به ضـمیمه دعوت‌نامه جلسه ستاد استانی برای اعضای ستاد ارسال کند.

معتقدان و منتقدان سهام عدالت چه می‌گویند‌اشاره: شاید کمتر طرح اقتصادی را بتوان یافت که به اندازه «سهام عدالت» در موردش بحث، نقد و ابراز نظر شده باشد. نگاهی به سابقه موضوع نشان می‌دهد: ظرف ماه‌های گذشـته تقریباً همه مقام‌ها و مسئولان بلندپایه اقتصادی دیـدگاه‌های خود را درباره طرح سـهام عـدالت اعلام کرده‌اند. این موضوع اگرچه نکته‌ای مثبت تلقی می‌شود، اما در یک نمای کلی موجب تشـتت فکری مخاطبان هدف طرح سهام عدالت شده است، زیرا در این میان هر کس از ظن خود به بیان جزییات طرح مزبـور پرداختـه و طبعاً یـافتن اصـل مـاجرا در میـان ایـن همـه آرا و عقیـده کمی دشـوار اسـت. لـذا سـعی شـده است در ادامه بخش‌هـایی از این ابراز نظرهـا در کنـار هم، برای رفع برخی ابهامـات موجود ارایه شود. وزیران اقتصاد و تعاون و همچنین مسئولان فعلی و قبلی سازمـان خصوصـی‌سازی از جملـه کسـانی هسـتند کـه بیشـترین علاقه‌منـدی را بـه پیگیری طرح سـهام عـدالت و ارایه دیـدگاه‌ها و انتقادهـای خود، در این‌بـاره نشان داده‌انـد. دیـدگاه‌های وزیر اقتصادداود دانش‌جعفری، وزیر اقتصاد، دیـدگاهی جالب توجه دارد، او می‌گویـد: کسانی که معتقدنـد طرح سـهام عـدالت نبایـد انجام شود، مخالف خصوصـی‌سازی بوده و همیشه در برابر اصـلاح ساختار اقتصادی مقاومت کرده‌انـد و تلاش دارنـد بخش دولتی کماکان در اقتصاد مقتـدر بماند.او سـهام عدالت را یکی از سیاست‌هـای دولت برای سـهامدار کردن دهک پایین جامعه می‌دانـد و می‌افزایـد: امیـدواریم این طرح با تکمیل اساسـنامه‌ها و اتمام کارها از سوی سازمان‌های دیگر هرچه زودتر به پایان برسـد.اتفاق نظردانش‌جعفری می‌گویـد: برای اجرای طرح سـهام عدالت همه اتفاق نظر دارند اما عرضه سـهام عدالت چند مرحله دارد یکی تعیین مشـمولان طرح با بررسـی‌های اولیه که اولویت اول، ایثارگران، مددجویان بخشـی از کارمندان دولت و بازنشسـتگان را شامل می‌شود، در این خصوص برای شناسایی آنها کمیته‌ای در وزارت رفاه تشـکیل شـده و دفتر منـاطق محروم و چنـد جـای دیگر هم عضـو آن هسـتند و قرار است اعلاـم کننـد چه اقشـاری بایـد در اولویت واگـذاری سـهام عدالت باشـند. مرحله دیگر تعیین میزان سـهام قابل واگذاری است. وزیر اقتصاد می‌گوید: واگذاری امور دولتی به مردم به‌ویژه کارهایی که تاکنون انجام آنها تنها از سوی بخش دولتی میسـر بود، به بخش خصوصی از مفاهیم کلی خصوصی‌سازی است و برای تحقق این امر سازمان خصوصی‌سازی باید تقویت شود تا علاوه بر امکان واگذاری و انتقال سهام شرکت‌های دولتی به بخش خصوصـی، زمینه افزایش توانایی بخش خصوصـی نیز در کشور فراهم شود. او ادامه می‌دهد: واگذاری سـهام بخش دولتی به بخش عمومی، خصوصـی‌سازی نیست. باید از این پس در اجرای برنامه خصوصـی‌سازی به واگذاری امور به بخش خصوصـی بیش از پیش توجه شود تـا بتوانیم سـهم بخش‌هـای خصوصـی و تعـاون را در اقتصاد متناسب با پیش‌بینی برنامه چهارم توسـعه، بالا ببریم.

وزیر امور اقتصادی و دارایی، دلایل ناکامی در تحقق اهداف خصوصی‌سازی را به فرایند انتقال مربوط می‌داند و می‌افزاید: با وجود آن‌که بیشتر واگذاری‌ها به بخش عمومی صورت گرفته، این بخش نیز نتوانسته تحول اساسی در اقتصاد کشور ایجاد کند، بنابراین نمی‌توان مدعی شد خصوصی‌سازی به اهداف خود دست‌یافته است، زیرا این امر موجب بزرگ‌تر شدن حجم دولت شده است. دانش‌جعفری می گوید: خصوصی‌سازی و سیاست توانمندسازی همواره باید به صورت مستمر وجود داشته باشد، زیرا شاید کاری که در حال حاضر بخش غیردولتی نمی‌تواند انجام دهد در سال‌های آینده با توانمند شدن بخش خصوصی بتوان به این بخش واگذار کرد و تصدی گری دولت را به حداقل رساند. وزیر اقتصاد مشکل خصوصی‌سازی را در گذشته توسعه حوزه نفوذ بخش دولتی می‌داند و می‌افزاید: از یک‌سو بخشی از بنگاه‌های دولتی واگذار شده اما از سوی دیگر با سرمایه گذاری‌های جدید دولتی، حوزه نفوذ بخش دولتی توسعه یافته است. سعی داریم از محل سود شرکت‌های دولتی به عنوان سود دولت استفاده کرده و ضمن واریز این مبلغ به خزانه، آن را در قالب وجوه اداره شده در اختیار بانک‌ها قرار دهیم تا بانک‌ها بتوانند به بخش خصوصی تسهیلات ارایه دهند. براین اساس تا جایی که بتوانیم سعی می کنیم از سود شرکت‌های دولتی برای توسعه بخش دولتی استفاده نکنیم.دیدگاه‌های وزیر تعاونمحمد ناظمی اردکانی هم هدف از توزیع سهام عدالت را افزایش ثروت خانواده‌های ایرانی از طریق گسترش سهم بخش تعاون می‌داند و می‌افزاید: مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی، دارایی‌های دولت در قالب این اصل قابل واگذاری خواهد بود. وی ادامه می‌دهد: واگذاری سهام از استان‌های کمتر توسعه‌یافته و با انتخاب محروم‌ترین اقشار اجتماعی کشور شروع می‌شود. آیین‌نامه واگذاری سهام عدالت در ۱۳ ماده در آبان‌ماه سال گذشته به تصویب رسید که بعداً با اصلاحاتی همراه و اجرایی شد. طبق ماده چهار این آیین‌نامه تشکیل ستاد مرکزی تدوین سیاست‌های مورد نیاز اجرایی کردن واگذاری سهام عدالت به ریاست احمدی‌نژاد رئیس‌جمهوری و ۹ وزیر و هشت سازمان مرتبط پیش‌بینی شده است. طبق اساسنامه طرح واگذاری سهام عدالت یک شرکت کارگزاری در وزارت اقتصاد تشکیل شده که قرار است به‌صورت سبد سهام عمل کند. همه سهام مورد نیاز برای واگذاری به این سبد ریخته خواهد شد و سود سهام به‌صورت یکنواخت بین سهامداران توزیع می‌شود. پس از ایجاد این شرکت کارگزاری، تعاونی‌های عدالت در مراکز استان‌های دارای اولویت‌دار تشکیل شد. ناظمی، استان‌های ایلام، خراسان جنوبی، سیستان و بلوچستان و کهگیلویه و بویراحمد را استان‌های اولویت‌دار مرحله اول توزیع سهام عدالت نام می‌برد و می‌افزاید: مجامع اولیه این شرکت‌های تعاونی برگزار و اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل این شرکت‌ها تعیین شده است. وی پیش‌بینی می کند، توزیع سهام عدالت در مرحله اول تا خردادماه سال ۸۵ به‌طول بینجامد و واگذاری سود در نیمه دوم ۸۵ براساس میزان سهام بین شرکت‌های تعاونی عدالت توزیع شود. وزیر تعاون می گوید: برگه‌های سهام در رنگ‌های قهوه‌ای (۵۰۰ سهم) سبز رنگ (یک هزار سهم)، آبی (دو هزار سهم)، و زرد رنگ (پنج هزار سهم) خواهد بود که قیمت هر سهم یک هزار ریال است.وی تأکید می کند: خرید و فروش سهام فقط بین اعضای شرکت‌های تعاونی صورت خواهد گرفت و دارای محدودیت است. خرید و فروش سهام باید به تصویب مجمع و هیأت مدیره شرکت‌های تعاونی برسد. طبق اساسنامه، پس از شرکت‌های تعاونی عدالت پنج درصد سود سهام به‌صورت اندوخته درنظر گرفته شده که قابل برداشت نیست. ناظمی پیش‌بینی می کند: برای واگذاری سهام عدالت هر فرد خانوار حداقل ۴۰ و حداکثر ۱۰۰ هزار تومان درآمد کسب کند.تصمیم شجاعانهوزیر تعاون می گوید: سیاست‌های اقتصادی دولت نهم بر ایجاد و گسترش اقتصادی مردمی مبتنی است، اقتصادی که در آن مردم، محور فعالیت‌های اقتصادی باشند. محمد ناظمی می‌افزاید: در اصل ۴۴ قانون اساسی اجازه واگذاری بنگاه‌های اقتصادی دولتی به مردم داده شده تصمیم واگذاری سهام عدالت مهم‌ترین و شجاعانه‌ترین تصمیم دولت نهم بود که از طریق آن اهداف عدالت‌جویانه دولت اجرایی می‌شود. وزیر تعاون تأکید دارد: دولت برای بالاـ بردن سطح زندگی اقشار کم‌درآمد جامعه اقدام به عرضه سهام کرده است و در سال جاری شرکت‌های تعاونی سهام عدالت در سراسر کشور ایجاد خواهد شد. به هر حال ایده‌آل این است که همه مردم سهام عدالت را دریافت کنند. دیدگاه وزیر

رفاهپرویز کاظمی وزیر رفاه می گوید: آیین‌نامه «سهام عدالت» یکی از اقدامات پسندیده و آینده‌نگر برای مردم کشور است. «سهام عدالت» به مدت ۲۰ سال در اختیار گروه‌های دارای اولویت برای دریافت این سهام قرار می گیرد، اولویت‌های شناسایی شده حدود هشت میلیون نفر هستند، بر اساس ماده ۴ آیین‌نامه «سهام عدالت» تعیین اولویت‌های دریافت سهام برعهده وزارت رفاه است و با توجه به آمارهای موجود افراد تحت پوشش کمیته امداد و سازمان بهزیستی و بنیاد شهید، در اولویت‌های نخست قرار گرفته‌اند و بر این اساس به هر یک از افراد دارای اولویت دریافت «سهام عدالت» دو میلیون تومان سهام پرداخت می‌شود که باید در عرض ۲۰ سال قیمت آن بازپرداخت شود. زمان اجرای طرحاما در این میان برخی معتقدند، طرح سهام عدالت در زمان اجرا با یک‌سری موانع و مشکلات پیش‌بینی نشده مواجه خواهد شد. ابراهیم سلیمانی خوشرو، مدیر واگذاری سازمان خصوصی‌سازی، در این زمینه می گوید: برای سهام عدالت باید بسترسازی‌های لازم صورت گیرد. در حال حاضر وظیفه هر دستگاه دولتی است، که این کار را انجام دهد، اما پیش‌بینی می‌شود این طرح در زمان اجرا به موانع زیادی برخورد خواهد کرد، بنابراین دولت باید موانع را از سر راه بردارد. البته هیچ‌کس نمی‌تواند بگوید ما در دو سال و یا ۶ ماه آینده همه ایرانیان را سهامدار می کنیم. خوشرو با بیان این‌که اگر دولت می‌خواهد به خانواده‌های ایرانی کمک کند باید به جز واگذاری سهام عدالت گام‌های مکمل دیگری هم بردارد می‌افزاید: زمان اجرا بسیاری از موانع سر راه قرار می گیرد باید میزان هزینه و زمان، پیش‌بینی شود. منتقد صریحدکتر فرشاد مؤمنی از جمله منتقدان صریح‌الهجه طرح سهام عدالت است او در عین حال که در اقتصاد بحث عدالت‌خواهی را به‌صورت پیگیر دنبال می کند و اجرای طرح سهام عدالت از سوی دولت را اقدامی در جهت توزیع رانت می داند. استاد دانشگاه علامه طباطبایی می گوید: اقداماتی مانند عرضه سهام عدالت هیچ نسبتی با اشتغال‌زایی و رشد ندارد و طرحی با رویکرد اعانه‌ای و از موضع توزیع رانت است می‌توان گفت موضع دولت در قبال عدالت اجتماعی یا از منظر پایداری دچار نقصان جدی است مانند طرح سهام عدالت و یا این‌که به کلی مغایر با سیاست‌های گفته شده است. سهام بازنشستگاناز زمان تصویب آیین‌نامه سهام عدالت موج وعده‌ها به اقشار مختلف در زمینه واگذاری سهام عدالت به‌راه افتاد. در این میان، بازنشستگان و معلمان بیش از همه در معرض این هدف قرار گرفته‌اند. فرهاد رهبر رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی می گوید: سهام عدالت در میان بازنشستگان نیز توزیع خواهد شد و سعی می کنیم توزیع آن در بین اقشار مورد نظر به صورت هدفمند انجام شود. دیدگاه رئیس سابق خصوصی‌سازیعبدالله پوری‌حسینی- مدیرعامل سابق سازمان خصوصی‌سازی درباره سهام عدالت می گوید: شرکت‌های قابل واگذاری از طریق سهام عدالت شرکت‌های متفاوتی به لحاظ سوددهی هستند، اگر قرار باشد سهامی را با سوددهی پایین به افراد بدهیم، شاید ۲۰ سال که سهل است ۱۰۰ سال دیگر هم صبر کنند و از محل سودشان نتوانند ثمن معامله را پس بدهند، برای این‌که سهام مستقیم به دست افراد داده شود قرار است که شرکت‌های واسط شکل بگیرند و همگن‌سازی، توزیع ریسک و سود در این شرکت‌ها انجام بپذیرد. او در پاسخ به برخی که نسبت به زود ابلاغ شدن سهام عدالت معترضند توضیح می‌دهد: واگذاری سهام عدالت کار بسیار بزرگی است، متأسفانه بین پنج تا شش میلیون نفر تحت پوشش کمیته امداد و حدود ۶۰۰ تا ۷۰۰ هزار نفر تحت پوشش سازمان بهزیستی هستند که با جمع این دو بالای شش میلیون نفر ما تحت پوشش کمیته امداد و سازمان بهزیستی را داریم. اما گروه هایی همچون بازنشستگان، افراد تحت پوشش تأمین اجتماعی، کارگران و ایثارگران هم هستند که اساساً تحت پوشش سازمان بهزیستی و کمیته امداد نیستند وقتی طرحی مطرح می‌شود که بخواهد چند میلیون نفر را تحت پوشش قرار دهد آن هم سهام دولتی که واگذاری، قیمت‌گذاری و مدیریت شرکت‌های مادرتخصصی همه آنها جای بحث دارد کار بسیار بزرگی است، بنابراین برخی نسبت به این موضوع انتقاد می کنند. پوری‌حسینی با بیان این‌که متناسب با عظمت کار چکش‌کاری لازم صورت نپذیرفته خاطر نشان می‌کند: نه می توانیم بگوییم که هیچ کاری انجام نشده و نه یک ایده خاصی بوده که تبدیل به آیین‌نامه شده است. این‌طور نیست، ایده‌ای بوده کار کارشناسی هم تا حدودی روی آن انجام شده اما متناسب با شأن و اهمیت موضوع باز هم جای کار دارد. پوری‌حسینی درباره شناسایی افراد هدف

و این‌که لااقل بین شش تا هفت میلیون نفر تحت پوشش کمیته امداد و سازمان بهزیستی، می‌گوید: اولویت‌بندی این افراد مقداری فرق می‌کند. به عنوان مثال اگر قرار باشد به یک میلیون نفر سهام داده شود در فاز اول شناسایی یک میلیون از شش تا هفت میلیون نفر، در دستور کار وزارت رفاه قرار می‌گیرد. منتهی خارج از افراد تحت پوشش نهادهای حمایتی همچون کمیته امداد حضرت امام (ره) و سازمان بهزیستی ما هیچ شناسه دیگری در جامعه نداریم، اگر قرار باشد که همه افراد جامعه با یک نگاه نگریسته شوند در آن زمان کار بسیار زیادی را پیش رو خواهیم داشت. مدیرعامل سازمان خصوصی‌سازی در پاسخ به این پرسش که این سهام به همه افراد داده می‌شود؟ گفت: این امر بستگی به سهام قابل واگذاری دارد. اگر این سهام این‌قدر حجیم باشد که دهک پایین تا سومین و چهارمین دهک همه را پر کند، همه ایرانیان مشمول این آیین‌نامه خواهند شد و مجوز این کار در آیین‌نامه داده شده اما این‌که این مقدار سهام قابل واگذاری وجود دارد یا خیر باید بررسی شود. اگر سهام قابل واگذاری وجود داشته باشد، به تک‌تک ایرانیان باید سهم واگذار شود، منتهی با اولویت‌بندی‌های متفاوت.به گفته او یقیناً کسی که در دهک پایین جامعه از نظر درآمدی قرار دارد با کسی که در دهک دوم یا سوم و یا پنجم قرار دارد حتماً باید از نظر تسهیلات و حجم سهام که دریافت می‌کنند متفاوت باشند، تا عدالت برقرار شود. اما اگر قرار باشد به همه یک امتیاز بدهیم بحث عدالت به آن مفهوم محقق نمی‌شود، بدیهی است که باید تفاوت‌هایی وجود داشته باشد که بتوان این فواصل را کمتر کرد. پوری‌حسینی در پاسخ به این پرسش که تا چند سال دیگر می‌توان انتظار داشت که همه مردم سهامدار شوند؟ می‌گوید: باید اجازه دهیم که اعطای سهام شروع شود یک مقداری جلو برویم زمانی که توانستیم یک دهک را پر کنیم سپس درمورد دهک‌های بعدی تصمیم گرفته خواهد شد. وی ادامه می‌دهد: آن‌طور نیست که همه چیز باید آماده باشد و فقط منتظر پیشنهاد باشیم. وقتی یک شرکت مادر تخصصی مشکل اساسنامه‌ای دارد تا زمانی که این مشکل حل نشود قابل واگذاری نیست. اما از بین شرکت‌های مادر تخصصی قابل واگذاری هم ما مشکل اصل ۴۴ قانون اساسی را داریم. تا زمانی که بند (ج) سیاست‌های اجرایی اصل ۴۴ قانون اساسی ابلاغ نشود، امکان واگذاری برخی از شرکت‌های مادر تخصصی هم فراهم نیست. او درباره فرایند حمایتی در سهام توضیح می‌دهد: اگر شرکت‌های واسط تأسیس شوند ضعفی که متوجه شرکت‌ها خواهد شد تا حدود زیادی قابل جبران است. سهام شرکت‌های مادر تخصصی به این شرکت‌ها تزریق می‌شود و سهام شرکت‌های واسط در اختیار مردم قرار می‌گیرد. اما اگر نقش شرکت‌های واسط گرفته شود و قرار باشد که این سهام مستقیم به مردم داده شود مشکل برای شرکت‌ها به جای خود باقی می‌ماند. یعنی زمانی که دو میلیون تومان سهمش پر شد، سهم دیگری به آن داده نمی‌شود. وی درخصوص توانایی انجام کار از سوی سازمان خصوصی‌سازی گفت: سازمان مالی گسترش مالکیت واحدهای تولیدی که به سازمان خصوصی‌سازی تغییر یافته این تجربه را دارد اگر نقش شرکت‌های واسط به سازمان داده شود نزدیک‌ترین سازمان دولتی که بتواند چنین مأموریت بسیار سنگینی انجام دهد، سازمان خصوصی‌سازی است. منتهی نه در شرایط فعلی، بلکه، حتماً باید این سازمان تقویت و تجهیز شود. اگر این کارها صورت گیرد، نرم‌افزار برای این کار وجود دارد، منتهی باید مقداری مورد حمایت قرار بگیرد تا بتوان چنین کار حجیمی را انجام داد. ایرادات وارد بر طرحتبعات ساختار طرح-تمرکز: هر چند یکی از اهداف طرح سهام عدالت کاهش خطرات ناشی از تمرکز دولت ذکر شده است، لکن مراحل اجرایی طرح مزبور نه تمرکززدا که تمرکززا است. تجمیع مالکیت و مدیریت قریب به ۵۰۰ شرکت دولتی در شرکت کارگزاری سهام عدالت، چیزی جز افزودن بر نهادهای اقتصادی بسیار بزرگ دولتی و شبه دولتی در برندارد. اگرچه واگذاری سهام شرکت کارگزاری مزبور به تعاونی‌های عدالت استانی در بلندمدت (پس از ۲۰ سال و اتمام فروش اقساطی) بر سهامداران این شرکت خواهد افزود، اما ریالی از دارایی‌های آن نخواهد کاست و در مالکیت شرکت‌های واگذار شده خللی ایجاد نخواهد کرد. این مسأله با توجه به ممتاز بودن سهام دولت در شرکت کارگزاری مورد بحث وجه تازه‌ای می‌یابد و قدرت مدیریتی که سهامدار ممتاز از آن سود می‌جوید (برخلاف قانون تجارت) بر عدم واگذاری مدیریت شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی صحه می‌گذارد. بنابراین اجرای طرح

سهام عدالت با ساختار فعلی نه تنها کمکی به خرد شدن مالکیت و به‌ویژه مدیریت در میان مردم نمی‌کند که با تشکیل نهاد اقتصادی عظیمی به‌نام شرکت کارگزاری سهام عدالت، بر مشکلات اقتصادی و مدیریتی کشور خواهد افزود و افزون بر آن زمامداری چنین شرکت معظمی می‌تواند رؤیای هر گروه سیاسی باشد و منازعاتی برانگیزد.تشکیل نهادهای اداری بزرگ و بروکراتیکجدا از شرکت کارگزاری سهام عدالت که نهاد اقتصادی عظیم و تأثیرگذاری خواهد بود، در فرآیند اعطای سهام شرکت‌های دولتی به مردم کم‌بضاعت، نهادهای اداری بسیار فربهی حضور خواهند یافت که انتظار چالاکی از آنها بیهوده است. ستاد مرکزی با ۱۸ عضو که در بردارنده رئیس جمهور و ۹ وزیر است و چنین به نظر می‌رسد که عمده کار اجرایی آن برعهده ۶ عضو بدون حق رأیش باشد و همچنین ستادهای استانی نیز که با اعضایی متناظر واحد مرکزی خود تشکیل خواهند شد، نهادهایی با اعضایی بلند مرتبه‌تر از حد و اندازه این طرح هستند و تصور تشکیل جلسات آن با وقفه‌های طولانی و بدون حضور تمامی اعضا، کار دشواری نیست. از دیگر سو تشکیل و تأسیس شرکت‌های تعاونی استانی از توجیه قابل ملاحظه‌ای برخوردار نیست. موضوع فعالیت دراساسنامه تیپ این تعاونی‌ها به خرید سهام عدالت، بازپرداخت اقساط و توزیع سود آن در میان اعضا منحصر شده، در حالی که تمامی این سه فعالیت توسط ستاد استانی یا خود شرکت کارگزاری سهام عدالت انجام‌پذیر است. تشکیل ۳۰ تعاونی استانی با اعضایی فراتر از ۳۰ میلیون نفر که هر یک نمایندگان، اعضای هیأت مدیره، مدیرعامل، بازرس و دیگر مستخدمان اجرایی خود را خواهند داشت، هزینه بسیار بر طرحی تحمیل خواهد کرد که حمایت از اقشار کم بضاعت را به عنوان اصلی‌ترین هدف خود برگزیده و این در حالی است که فعالیت تعاونی‌های مزبور توسط دیگر نهادهای درگیر در این طرح به‌راحتی قابل‌انجام است.تبعات اجرایی طرحاخلال در فرآیند خصوصی‌سازیبا وجود آن که در مواردی بعضی از مسئولان طرح، سهام عدالت را یگانه راه خصوصی‌سازی دانسته‌اند، نگارنده بر این باور است که نه تنها چنین نیست که سهام عدالت مخل خصوصی‌سازی نیز خواهد بود. خصوصی‌سازی بر واگذاری مالکیت و نیز مدیریت شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی می‌پردازد در حالی‌که در پروژه سهام عدالت مالکیت بسیاری از شرکت‌های دولتی به شرکت کارگزاری و سپس سهام شرکت واسط به تعاونی‌های استانی و سپس سهام تعاونی‌ها به مردم واگذار خواهد شد که در این میان شاید بتوان با اطلاق تعاونی‌سازی به طرح مزبور انتقال مالکیت شرکت‌های دولتی را با وجود یک واسطه به بخش تعاونی و پس از ۲۰ سال پذیرفت، لکن انتقال مدیریت به مردم با توجه به ممتاز بودن سهام دولت در شرکت کارگزاری، واگذاری بلوک‌های ۲۰ درصدی سهام شرکت‌های قابل‌واگذاری به اشخاص دولتی و همچنین اعطای تنها ۴۹ درصد سهام شرکت‌ها به شرکت واسط (براساس سخنان مسئولان) در این طرح محقق نخواهد شد. از دیگر سو ورود نزدیک به ۵۰۰ شرکت دولتی به پرتفوی کارگزاری سهام عدالت از آن رو که با مالکی حداقل ۴۹ درصدی همراه خواهد بود، می‌تواند مانعی در ورود آنان به بورس اوراق بهادار باشد.دامنه زمانی بلندمدتدامنه زمانی طرح ۲۰ سال در نظر گرفته شده که این مدت زمانی طویل می‌تواند نقطه ضعفی برای اجرای طرح مزبور در سرزمینی باشد که در اجرای برنامه‌های چهار ساله‌اش درمانده است. واگذاری تدریجی در دامنه زمانی ۲۰ ساله بدون احتساب سود فروش اقساطی که رقم قابل‌توجهی در این دامنه فراخ زمانی خواهد بود، به نوبه خود قابل تأمل است. از دیگر سو اخراج اعضای تعاونی با از دست دادن شرایط عمومی و اختصاصی در مدت زمان یاد شده و دیگر مواردی که اداره تعاونی‌ها و ستادها را با مشکلات گوناگون رودررو کند، خارج از تصور نیست.تعداد بسیار اعضاگستره شمول طرح مورد بحث چند ده میلیون نفر را در برخواهد داشت، که هر یک به عنوان عضوی از یک تعاونی استانی خود را در تصمیمات مربوط به اداره تعاونی یا شاید شرکت کارگزاری معظم سهام عدالت محق بدانند. برگزاری مجامع عمومی شرکت‌هایی با چند ده میلیون عضو امری بسیار دشوار است که طراحان پروژه سهام عدالت با برگزاری انتخابات نمایندگان اعضا در صدد رفع آن برآمده‌اند، لکن انجام چنین انتخاباتی نیز دشواری خاص خود را خواهد داشت. از دیگرسو پاسخ‌گویی به خیل افرادی که به خوبی از حقوق و وظایف خود آگاه نیستند و ممکن است با برداشت نادرست از وعده‌های داده شده، انتظاراتی فراتر

از حدود طرح داشته باشند، بر مشکلات اجرای پروژه خواهد افزود.نتیجهآن‌چنان‌که در ابراز دیدگاه‌های مسؤلان و کارشناسان هم دیده می‌شود، نظر بیشتر مسؤلان دولتی در حال حاضر بیشتر معطوف به اجرای سریع‌تر این طرح است، در حالی‌که منتقدان معتقدند دولت باید برای دوران پس از واگذاری سهام عدالت و ایجاد سازوکارهای حمایتی، چاره‌ای بیندیشد. فصل سومروش تحقیق:درگردآوری این پروژه ازروش تحقیق کتابخانه ای استفاده شده است.بامراجعه به کتب مربوطه وهم چنین سایت های اینترنتی موجودواظهارنظرهای متخصصان علم اقتصاددراین باره این مطالب گردآوری شده است.شایان ذکراست که درمطالب موجوددراین تحقیق تماماجنبه پژوهشی داشته وجهت آنهادرمرحله اجرای این طرح مشخص می شود.جامعه آماری : نظرمتخصصان ازطریق پرسشنامه می باشد.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل کلیه کسانی می باشد که شامل این طرح می گردند. می باشد.روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.کلیه کسانی که به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود.ابزارنمونه گیری:گفتگو وبررسی اقدامات انجام شده ،جمع آوری نظرات کارشناسان ومنتقدان وپرسشنامه خودساخته.فصل چهارمروش تحلیل اطلاعات:دراین پژوهش برای اندازه گیری بررسی میزان تاثیرطرح سهام عدالت دربهبود وضع اقتصادی آحادجامعه ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.هدف در این تحقیق، بررسی موانع ازدواج جوانان و ارایه راهکارهایی برای رفع این موانع می‌باشد.جهت بررسی دقیق‌تر و شناخت صحیح از موانع موجود ۵۰ تایی از بین جوانان ۱۸ تا ۳۴ ساله به صورت تصادفی ساده انتخاب کرده‌ایم و پرسشنامه‌ای۱۰ سؤالی به همراه برخی مشخصات فردی جهت اخذ نظریات ایشان تهیه و تکمیل شده است.پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وار نرم‌افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم:در نمونه مورد بررسی ملاحظه گردید که میانگین سن افراد حدود ۲۴ سال و انحراف معیار سن آنها حدود ۵/۴ سال گزارش می‌شود. سایر شاخص‌های آماری مربوط به سن افراد در جدول زیر گزارش شده است:شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییراتمقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌گردد، بیشترین افراد دارای سن ۲۸ سال و اختلاف بین مسن‌ترین و جوان‌ترین فرد ۱۶ سال می‌باشد و بیانگر این نکته است که توقع آنان ازدولت بالا رفته و در این تحقیق کلیه دامنه سنی در معرض بررسی قرار گرفته است. وضعیت توزیع جنسی افراد در نمونه مورد بررسی در جدول ذیل آمده است: فراوانی درصدمرد ۲۷ ۱/۵۵زن ۲۲ ۹/۴۴ ملاحظه می‌شود توزیع جنسی افراد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع جنسیت افراد پاسخگو باشد. توجه داریم که یک نفر وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده است.جدول توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسیوضعیت تأهل فراوانی درصدمجرد ۳۸ ۷۶متأهل ۱۲ ۲۴ در این تحقیق ۷۶ درصد افراد مجرد و ۲۴ درصد متأهل بوده‌اند.جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال افراد پاسخگو در نمونه مورد بررسیوضعیت اشتغال فراوانی درصدمحصل ۹ ۱۸دانشجو ۱۰ ۲۰کارمند ۱۰ ۲۰آزاد ۲۰ ۴۰سایر مشاغل ۱ ۲ ملاحظه می‌گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای شغل آزاد (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن مشاغل کارمند و دانشجو (با ۲۰ درصد کل افراد) دیگر مشاغل دارای بیشترین فراوانی در نمونه تحت بررسی می‌باشند.جهت بررسی دقیق‌تر در سؤال فوق جدول (توافقی) ذیل را داریم:جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال با توجه به وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسیوضعیت اشتغال محصل دانشجو کارمند آزاد سایر مشاغل فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصدوضعیت تأهل مجرد ۸ ۱/۲۱ ۹ ۷/۲۳ ۷ ۴/۱۸ ۱۳ ۲/۳۴ ۱ ۶/۲ متأهل ۱ ۳/۸ ۱ ۳/۸ ۳ ۲۵ ۷ ۳/۵۸ ۰ ۰با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین

افراد مجرد، دارای شغل آزاد (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن دانشجویان و محصلان دارای بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد).همچنین بین افراد متأهل نیز، شغل آزاد دارای بیشترین فراوانی می‌باشد. (با ۳/۵۸ درصد)جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسیمقاطع تحصیلی فراوانی درصدابتدایی و راهنمایی ۱۱ ۲۲دیپلم ۲۳ ۴۶کارشناسی ۱۵ ۳۰بالاتر از کارشناسی ۱ ۲ ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات در سطح دیپلم (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند.ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات کارشناس و بالاتر از آن می‌باشند.در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۳ می‌پردازیم:جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسیپاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸ ۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۷ ۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۳ ۶۹ ۲۴ ۴۸ ۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰۱۰ ۱۸ ۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶۱۱ ۱۸ ۳۶ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۳ ۶ ۱ ۲۱۲ ۲۰ ۴۰ ۲۵ ۵۰ ۳ ۶ ۱ ۲ ۱ ۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم:سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به اثرگذاری اوضاع بداقتصادی، بیکاری وتورم وخشکسالی نیازمنددریافت کمک های دولتی می باشند و این می‌تواند دامنه شمول پذیری کمک های دولتی راافزایش داده وخودمانع اجرای آن گردد. مطرح باشد.سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که رسیدن به مدارج علمی بالاتر می‌تواند یکی از اهداف آنها در هنگام تصمیم‌گیری برای ازدواج باشد.سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، باورهای اعتقادی و عدم تطابق بین میزان اعتقادات ایشان و شرایط موجود، سبب تأخیر در ازدواج می‌شود.سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط اقتصادی نمی‌تواند عامل مؤثری در تزلزل برای تصمیم‌گیری در ازدواج باشد.سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند و رعایت مراتب سنی در بین اعضاء خانواده برای ازدواج را ضروری نمی‌دانند.سؤال شش: با توجه به نتایج امکانات مادی و مهریه سنگین و... ملاکی برای ازدواج پاسخگویان نبوده است.سؤال هفت: با توجه به نتایج مراسم تجملی و تشریفات نمی‌تواند عاملی جهت بروز مشکل در امر ازدواج شود.سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس در انتخاب همسر در حد متوسط و بالاتر به عنوان عاملی مشکل‌آفرین در امر ازدواج است.سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری از مسکن مناسب می‌تواند به عنوان مشکلی در هنگام ازدواج مطرح شود.سؤال ۱۰: میزان تحصیلات طرف مقابل در هنگام ازدواج با ۹۳ درصد در حد متوسط و بالاتر به نظر پاسخگویان می‌تواند به عنوان عاملی مهم در انتخاب همسر به عنوان ملاک باشند.پرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت فواید وموانع اجرای طرح سهام عدالت می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( ) ابتدایی و راهنمایی( ) دیپلم( ) کارشناسی( ) بالاتر( )۱- آیا تا چه اندازه توجه با به درخواست دریافت کمک های دولتی ازسوی

آحادمردم طرح سهام عدالت می تواند تأثیر داشته باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- چه میزان اوضاع بداقتصادی می تواندردریافت افرادازاین طرح مؤثر باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- آیا میزان بیکاری می تواندبرتوزیع طرح مؤثر باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- آیا تا چه میزان وجود فقر مادی درافرادجامعه دردریافت طرح می توانددموثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه اندازه به این عقیده که فقرآغازانحرافات می تواندباشدمعتقدهستید؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه اندازه وجود مشکلات اقتصادی،فقرشدیدمی تواننداجرای طرح رابااشکال مواجه سازد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- آیا میزان پایبندی دولت به اجرای صحیح این طرح می تواننددرموفقیت آن موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- سردرگمی و نداشتن منابع مالی قوی تا چه میزان توانسته در امر اجرای طرح موانع ایجادکند ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- آیا برخوردار بودن ازبرنامه ریزی قوی،پشتوانه مالی ورضایت مردم چه میزان موفقیت طرح راتضمین می کند ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰-چه میزان نظرات منتقدان می تواننددراصلاح ساختارطرح موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل پنجم۴- نتیجه گیری و پیشنهادطرح سهام عدالت از تناقض اهداف و برنامه در رنج است. این پروژه کاهش تمرکز مالکیت دولت و گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در میان اقشار مردم را نشانه گرفته، لکن با تأسیس شرکتی به فربهی نیمی از پانصد شرکت دولتی که مجموعه‌ای از فعالیت‌های مالی را برای خود مجاز می‌شمارد و سهامدار ممتاز دولتی نیز دارد، به تجمیع و متمرکز کردن مدیریت و فعالیت پرداخته و تولد این نهاد معظم شبه دولتی را به جشن نشسته است.طراحان این پروژه به تأسیس نهادها و ادارات بزرگ و بروکراتیکی همت گماشته‌اند که لزوم و نحوه تشکیل هر یک از آنان می‌تواند محل پرسش‌های فراوان باشد. به راستی حضور رئیس‌جمهور به عنوان مدیر ارشد و همراهی ۹ وزیر با وی در پروسه اعطای سهام شرکت‌های دولتی به مردمان کم‌بضاعت در پی چه ضرورتی پدید آمده است و مگر نه آن که سازمان خصوصی‌سازی و نهادهای حمایتی همچون دفتر امور مناطق محروم، سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) از توانایی به سرانجام رساندن چنین طرحی برخوردارند. از سوی دیگر آیا خرید سهام عدالت، بازپرداخت اقساط و توزیع سود آن در میان مشمولان می‌تواند توجیه‌گر تأسیس ۳۰ تعاونی استانی که هر یک هیأت مدیره، بازرس، مدیرعامل و دیگر مستخدمین اجرایی و اداری را در بطن خود دارند و هزینه فراوانی در پی می‌آورند، باشد و مگر نه این که ستادهای استانی، خود قادر به سامان‌دهی این سه مهم هستند.واگذاری مستقیم سهام شرکت‌های دولتی قابل واگذاری به مشمولان طرح، می‌تواند با هزینه بسیار قلیل‌تر و عدم تولید و بازتولید نهادهای واسط که تنها بر بار هزینه‌ها می‌افزایند، جایگزین مناسبی برای روش فعلی طرح سهام عدالت باشد. هم‌اکنون هیأت وزیران شیوه قیمت‌گذاری شرکت‌های دولتی قابل‌واگذاری را مصوب کرده است و با استناد به این مصوبه شرکت‌های مزبور قابل ارزش‌گذاری هستند. نهادهای حمایتی با شناسایی مشمولان و سازمان خصوصی‌سازی با انتخاب و تعیین ارزش شرکت‌ها، از توانایی واگذاری مستقیم سهام شرکت‌های دولتی با سقف ریالی مشخص به افراد مشمول طرح برخوردارند. سهام واگذار شده می‌تواند در وثیقه سازمان خصوصی‌سازی یا خود شرکت باشد و به صورت اقساطی به مشمولان واگذار گردد. بدین‌ترتیب و پس از پایان اقساط فروش، مشمولان نه مالك سهام تعاونی‌های استانی که سهامداران شرکت هستند و از توان اعمال نظرات خود در اداره شرکت و به میزان سهم خود برخوردارند. با چنین شیوه‌ای خصوصی‌سازی و تمرکز‌گریزی به مفهوم واقعی آن اعمال خواهد شد و شرکت‌ها از شانس به مراتب بیشتری برای پذیرش در بورس برخوردار خواهند شد.منابع:http://www.sena.ir/portal.aspx?tabid=۱۰۷۱http://www.iranroshd.org/index.php?option=com_content&task=view&id=۶&Itemid=۸ماهنامه شماره ۵۱ بورس (خرداد ۱۳۸۵)

## بودجه ریزی کارآمد و نقش آن در موفقیت سازمان

تحقیق کـاربردی – پژوهشـی بررسـی نقش بودجه ریزی کارآمـد و نقش آن در موفقیت سازمـان؛ محققین: هـانیه اورجلو – فـاطمه شجاعیان – مورد مطالعه : کارخانه اکسیژن ملائکه – شرکت خصوصـی واقع در مشـهد مقدمهقابلیتهای هر سیسـتم مکانیزه ارتباط تنگاتنـگ بـا محیـط و امکانـات سـاخت فن آوری آن دارد. در گذشـته منظور غـایی از طرح مسـئله مکـانیزه نمودن عملیـات جاری سازمـان ها ، تسـریع در انجام امور تکراری و افزایش دقت در انجام آنها بود ، به عبارت دیگر وجه" عملیاتی "سیسـتم ها کاملا "بر وجه" اطلاعـاتی "آنها غلبه داشت.دیـدگاه حاکم بر ایجاد سیستم های مکانیزه ، تحت تاثیر شـــرایط وقت ، تبعیت از چهارچوب و روش هـای جـاری را غـایت کـارکرد سیستم تلقی می کرد. به همین دلیـل وظـائف سیسـتم حسابـداری مالی عمـدتا "به انجام امور متعارف فترداری و تهیه صورت های مالی ذیربط محـدود می گردید. درحالیکه نگرش وسیع تر به موضوع که براساس محمل های مادی و فنی روز امکان پذیر و در عین حال ضـروری است ایجاب می نماید که هر سیسـتم مکانیزه علاوه بر بهبود بخشیدن به روش هـای انجـام امـور جـاری ، امکـان نظـارت مـوثر بر رونـد عملیـات و تـامین نیازهـای اطلاعـاتی مـدیریت را در این راسـتا عهـده دار باشـد.سیسـتم مکانیزه موجود با نگرش اخیر و با فرض محوری بودن سیسـتم مالی در راسـتای ایجاد یکپارچگی و تجمع در مجموعه عملیـات یـک سازمـان تهیه و تـدوین گردیـده است وانتظـار می رود که به عنوان هسـته مرکزی" سیسـتم های اطلاعاتی مـدیریت" (MIS) قادر به ایفای نقش مناسب باشد.کارخانه اکسیژن ملائکه،یک موسسه خصوصی است که درآدرس:کیلومتر۶جاده قوچان–مشـهددایراست.خـط تولیـد:تولیـدگازازت،اکسیژن وهیدروژنمـدیرکل: مهنـدس عطایی معاون: مهنـدس گلکانیاین شرکت مـدیرمالی نـداردو:خانمها–رجبیان وطهماسبی که مسئولیت حسابداری رادارند.فصل اولبیان مسئلهبرنامه ریزی درهرسازمان یکی ازارکان موفقیت میباشد.اگربرنامه ای دقیق ومنسجم وجودنداشته باشدبه طوریقین باشکست مواجه خواهیم گردید.برنامه ریزی عملیـاتی یکی ازمهـم تریـن قسـمت هـای تصـمیم گیری برای مـوفقیت میباشـد.برای تعییـن سـطح بیکـاری یااشـتغال،رشـداقتصادی یارکوداقتصادی،فقریادرآمدوسایرمواردی که به رفاه وپیشرفت اقتصادی منتهی می گرددبایدبرنامه ای منسجم عقلایی داشت تابتوان براساس آن میزان پیشـرفت یاعـدم پیشـرفت راسـنجیدومامی خواهیم دراین تحقیق به آن بپردازیم.اهمیت موضوع:درجهانی که برای سالهای دورخودبرنامه ریزی می کندوسطح انتظارات راتعیین می نمایـددیگرنمی توان بدون راه ونقشه وبرنامه گام برداشت وگفت چوفردابرآیـدفکرفرداکنمبااین طرزتفکرحتی نمی توان یـک گـام روبه جلوبرداشت.مهم ترین قسـمت یک برنامه عملیاتی کردن آن میباشـدیعنی به تـوان آن راپیاده نمـود ونقـاط قوت وضـعف آن راسـنجیدیاتغییرات بنیـادی درآن ایجـادنمود.یکی ازمشـخصه هـای پیشـرفت داشتن برنامه های عملیاتی باتوجه به امکانات ونیازهای جامعه میباشد واین براهمیت برنامه ریزی عملیاتی میافزاید.فرضیات تحقیق:۱- بیـن سیسـتم برنـامه ریزی عملیـاتی کارآمـدوموفقیت سازمـان رابطـه وجـود دارد .۲- بین اسـتفاده ازافرادمتخصـص وموفقیت برنامه ریزی عملیاتی کارآمـد رابطه وجود دارد ۳- بین سیسـتم تصـمیم گیری کارآمدوبرنامه ریزی درست رابطه وجود دارد .۴- بیـن کنـترل وبه روزکردن برنـامه ریزی عملیـاتی ومـوفقیت رابطه وجـود دارد.اهـداف پژوهشـالف:هـدف کلی:بررسـی تاثیربرنـامه ریزی عملیـاتی کارآمـدونقش آن درمـوفقیت سازمـانب:اهـداف جزئی:۱–برنـامه ریزی عملیـاتی کارآمـدعامل موفقیت سازمان میشود.۲–اسـتفاده ازافرادمتخصص دربرنامه ریزی عملیاتی باعث موفقیت سازمان میشود.۳–برنامه ریزی عملیاتی درست می تواندبه ایجادانگیزه درکارکنان کمک کند.۴–باکنترل وبه روزکردن برنامه ریزی عملیاتی می توان شاهدموفقیت سازمان بود.فصـل دوم ادبیات تحقیقخلاصه مشـخصات سیسـتم حسابـداری مالی و کنترل بودجه امکان اجرای عملیات در اطلاعات مالی سالهای فعال امکان نگهـداری اطلاعات مالی بصورت سـنواتی و دستیابی به آنها در زمان های دلخواه امکان ورود اطلاعات بودجه و مقایسه آن بـا عملکرد (اسـناد مـالی) امکـان ثبت اطلاعـات در ریز ترین سـطح (ضـمائم) و کنترل آنها براساس قانونمنـدی تعریف شـده برای حسـاب مربوطه امکـان ویرایش اطلاعات وارده بصورت Online و Batch کنترل مراحل گردش اسـناد جهت تائیـد در سلسـله

مراتب سازمانی امکان شبیه سازی اسناد( تهیه اسناد جدید) از مجموعه اطلاعات اسناد سالهای مختلف و اعمال تغییرات عمومی در آنها ادغام اسناد و تولید سند واحد مرتب سازی اسناد برحسب تاریخ و اختصاص شماره سند جدید امکان تهیه گزارشات مالی از اطلاعات یک یا چند سال مالی بدون ضرورت ثبت دائم (بروزآوری اسناد امکان معرفی حسابها و مراکز با ساختار دلخواه (۴ جدول متمایز مشتمل بر ۲۷ رقم تعریف قانونمندی و صفات مترتب بر هر حساب در ثبت های مالی (مقدار ، شماره ، زمان صدور اتوماتیک اسناد افتتاحیه در سطوح دلخواه و صفات مورد نظر امکان تغییر نمایش و نحوه دریافت اطلاعات بصورت فارسی و لاتین تعریف ارزهای مختلف و دریافت نرخ روزانه ارزها دریافت مقادیر ارزی مختلف در خطوط مختلف سند مالی و تبدیل آن به ارز رایج تغییر مبالغ ارزی اسناد مالی به ارز دلخواه جهت انجام مقایسه و تصمیم گیری در انجام عملیات مالی و تجاری طبقه بندی اسناد در ۱۰۰ سریال متفاوت (تخصصی کردن حوزه های عملیاتی متفاوت درسازمان مالی تعریف اختیارات کاربران مختلف در ایجاد /اصلاح /حذف / رویت و تایید اسناد در سریالهای مختلف تعریف اختیارات کاربران (در اجرای عملیات ) در پائین ترین سطوح اجرایی سیستم نگهداری اطلاعات گردش اسناد در سلسله مراتب سازمانی (تنظیم کننده/وارد کننده/اصلاح کننده / رسیدگی کننده / تائید کننده/ تصویب کننده تولید گزارشات با هرنوع ترکیب ، تلخیص و طبقه بندی بصورت تصویری ، چاپی و نموداری بدون نیاز به برنامه نویسی . تهیه انواع گزارشات متعارف واستانداردنظیر گزارشات دفاترقانونی و معین ، صورتهای مالی ، نسبتهای مالی ، یادداشتهای همراه و..... ایجادرمز در بخش گزارشات(RPG) به منظورحفظ ساختمان گزارشات تعریف شده دریک سازمان (توسط مسئولین مالی) و سلب اختیار تغییردر ساختمان گزارش ازکاربران دیگر . امکان دریافت و نمایش تاریخ به اشکال مختلف در اسناد مالی ایجاد سیستم پایگاه مرکزی جهت دریافت ، ذخیره و دستیابی به اسناد شرکتهای هم گروه و همچنین تهیه گزارشات تجمیعی و مقایسه ای (حسابداری کارگاهی ،حسابداری شعب و برقراری ارتباط اطلاعاتی با سایر سیستمهای موجود مجموعهٔ یکپارچهٔ رایورز و تبادل اسناد مالی امکان پاسخگویی به نیازهای کنترل مالی از طریق ثبت و پردازش اطلاعات مراکز هزینه و مراکز توجه برای هر حساب زمانهای سررسید اسناد و حسابها – شماره چک ، سفته ،اموال و نظائر آنها در خصوص حسابهای شماره پذیرثبت اطلاعات کمی (مقداری/ تعدادی) در رویدادهای مالی ثبت شماره استنادی مربوط به مدارك و ضمائم اسناد مالی است.مبانی برنامه ریزی بودجهبا توجه به خصوصیات متفاوت اقتصادی، اجتماعی کشورهای صنعتی پیشرفته و کشورهای کمتر توسعه یافته، در ادبیات مربوط به بودجه‌ریزی به این دو گروه از کشورها جداگانه اشاره شده است. کاربرد سیاست مالی در کشورهای صنعتی با کاهش بیکاری به وسیله ایجاد تحرك در تقاضا از طریق کسری بودجه بوده است. در دوره‌هایی که تقاضا در سطح پایینی قرار دارد. کشورهای صنعتی با منابع تولیدی عاطل از جمله تجهیزات سرمایه‌ای و نیروی انسانی روبرو هستند. در این گونه مواقع سیاست مالی با ایجاد تحرك لازم در تقاضا می‌توانند اثرات دوری را به حداقل برساند.درکشورهای درحال توسعه مشکل حادتر است. در این کشورها بیکاری دوری نبوده بلکه ساختاری است، و استفاده از سیاستهای مالی برای ایجاد قدرت خرید بیشتر موجب افزایش قیمت و واردات خواهد شد. علاوه بر این کشورهای در حال توسعه با مشکل عدم ثبات کوتاه مدت ناشی از عواملی چون کشت نامطلوب در بخش کشاورزی، کاهش قیمت کالاهای صادراتی و نظایر آن روبرو هستند. لذا، نقش سیاست مالی در این کشورها علاوه بر نقش متعارف آن، ایجاد رشد اقتصادی و افزایش نرخ بهره‌برداری از ظرفیت‌های موجود تولیدی است. در این کشورها به دلیل ضعف بازارهای مالی، وجود بخش‌های غیرپولی در اقتصاد و همچنین نقش عمده دولت در فرآیند تولید، از سیاستهای پولی استفاده کمتری می‌شود.تفاوت‌های مربوط به کاربرد سیاستهای مالی لزوماً ارتباطی با کاربرد نظام‌های بودجه‌ریزی ندارد. شمار زیادی از کشورهای در حال توسعه از نظام بودجه‌ریزی کشورهای استعماری سابق (انگلیس و فرانسه) و همچنین نظام‌های بودجه‌ریزی کشورهای آمریکای لاتین (که مخلوطی از نظام بودجه‌ریزی فرانسه و انگلیس است) استفاده می‌کنند. به همین دلیل است که بررسی‌های بعمل آمده در زمینه نظام بودجه‌ریزی به جای

اشکال‌های فنی، بیشتر اشاره به عوامل اداری- تشکیلاتی داشته‌اند". کایدن و وایلدافسکی "در بررسی که در این زمینه کرده‌اند، کشورهای فقیر را کشورهایی با مشکلات بودجه‌ای خاص تلقی کرده‌اند. آنها کشورهای فقیر را کشورهای با درآمد سرانه کمتر از ۹۰۰ دلار، سطح پایین تجهیز منابع، بدون حساب بودن هزینه‌ها و نظام اداری ضعیف دانسته‌اند. بررسی‌های تجربی که در این زمینه بعمل آمده است، نشان داده که تفکیک فوق در بسیاری موارد قابل تعمیم نیست و شمار زیادی از کشورها علیرغم داشتن درآمد سرانه کمتر از ۹۰۰ دلار، از نظر بودجه‌ای ضعیف نیستند و حتی بعضی از آنها با مازاد بودجه مواجه هستند. از دیدگاه تجهیز منابع نیز در بعضی از کشورهای موسوم به فقیر، نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی بیشتر از ۲۰ درصد می‌باشد. تجزیه شوکهای اول و دوم نفتی نیز نشان داده است که تورم، وابستگی و افزایش مستمر کسری بودجه مشکلاتی است که در بین تمامی کشورها مشترک می‌باشد و اختصاص به گروه خاصی از کشورها ندارد. لذا، برای قایل شدن تفکیک بین کشورها باید به دنبال ضوابط دیگری بود. یکی از ضوابطی که در این زمینه مورد توجه قرار گرفته است، نوع هزینه‌های بودجه و برخی از وجوه نهادی آنها است. بدین منظور هزینه‌ها به ۴ گروه تقسیم شده است: (۱) فعالیتهای عمومی سنتی و برخی امور حاکمیتی (دفاع، آموزش، بهداشت و...)، (۲) فعالیتهای صنعتی و بازرگانی دولت، (۳) پرداختهای انتفاعی به بخشهای تولیدی (صنایع و کشاورزی و...) و (۴) پرداختهای انتقالی به خانوارها و افراد، نقش هر یک از اقلام فوق بستگی به بینش سیاسی دولت و جایگاه ساز و کار بازار در اقتصاد دارد. ویژگیهای خاص زیر را می‌توان برای کشورهای مختلف در ارتباط با معیارهای فوق بیان کرد •:به دلیل وجود نظام مستقر تأمین اجتماعی، در کشورهای صنعتی و بعضی از کشورهای در حال توسعه آمریکای لاتین، سهم هزینه‌های انتقالی به خانوارها و افراد بیشتر از سایر کشورها است •.نسبت مخارج مربوط به فعالیتهای بازرگانی و صنعتی به کل هزینه‌ها در کشورهای در حال توسعه بیشتر است، زیرا در این کشورها دولت نقش عمده را در توسعه اقتصادی دارد •.به دلیل دخالت مستقیم دولت در ارایه خدمات اجتماعی، سهم هزینه‌های آموزشی و بهداشتی در کشورهای در حال توسعه بیشتر است •.در مورد هزینه‌های دفاعی، با توجه به ماهیت آن تفکیک خاصی را نمی‌توان بین کشورها قایل شد. تفاوتهای نهادی بین کشورها عمدتاً در ارتباط با تدوین برنامه‌های توسعه است. بیشتر کشورهای در حال توسعه اقدام به تهیه برنامه‌های میان مدتی کرده‌اند که سیاستهای مالی آنها در چارچوب این برنامه تهیه می‌گردد. کشورهای صنعتی عموماً دارای برنامه‌های عمرانی نیستند، ولی هزینه‌های خود را از طریق روشهای پیشرفته بودجه‌بندی و استفاده از الگوهای خاص هزینه‌ای برآورد می‌کنند.روند اصلاحاتاصلاحات بودجه‌بندی در اوایل قرون نوزدهم میلادی عمدتاً به منظور افزایش توان حسابدهی حکومتهای پیرو دموکراسی اجتماعی و یا اعمال کنترل بیشتر در رژیم های شبه پادشاهی اعمال می‌شد. توجه قانونگذاران به تدریج از مالیات‌بندی به تخصیص هزینه‌های عمومی معطوف شد. کوششهای اولیه در کشور بریتانیای کبیر در راستای هدف تهیه چارچوبی برای افزایش توان پاسخگویی مالی دولت بود. انضباط مالی و صرفه جویی از طریق دستورالعمل‌هایی که توسط دستگاه مرکزی اعلام می‌شد، باید رعایت می‌گردید. دستگاه مرکزی فعالیت خاصی که نیاز به هزینه داشته باشد نداشت و فقط باید کنترل می‌کرد وجوه تعیین شده در محل اصلی خود به مصرف برسد. از سوی دیگر دستگاههای مصرف کننده، فعالیتهای خاصی داشتند که آنها را می‌بایست در چارچوب ضوابط تعیین شده توسط دستگاه مرکزی انجام می‌دادند. چندی بعد وظایف حسابداری و حسابرسی ضروری تشخیص داده شد و دستگاههای خاصی بدین منظور مشغول به کار شدند.نظام بودجه‌ریزی فرانسوی با درجه تمرکز بیشتری توسعه یافت. واحد خزانه‌داری دارای مسئولیت تمامی امور مربوط به نظارت، ممیزی، بازرسی، راهنمایی‌های مستقیم و غیرمستقیم و تهیه ضوابط و مقررات بود. در این نظام، ذیحسابانی در هر یک از دستگاههای اجرایی و گروهی از حسابداران مسئول رسیدگی به عملکرد درآمدها و انجام هزینه‌ها و بازرسانی برای رسیدگی به اجرای تمامی فعالیتها، پیش‌بینی شده بود.توسعه نظامهای فوق دو نتیجه مهم و ماندگار داشت. اول، ایجاد یک دستگاه مالی مرکزی در داخل دولت و دوم رشد خدمات مالی دولتی. البته تمرکز امور در یک دستگاه مرکزی منجر به مشکلاتی می‌شد که مهمترین

آن ممانعت از رشد و توسعه مدیریت مالی در دستگاه‌های اجرایی بود. وجود یک دستگاه مرکزی مالی پرقدرت در جریان جنگ اول جهانی بطور جدی مورد سوال قرار گرفت. این مشکل به خصوص در کشورهایی که نقش برابری برای قوای مجریه و قانونگذاری قایل بودند قابل مشاهده بود. تلاشهایی که برای حل این مشکل به عمل آمد منجر به ایجاد دفاتر بودجه اجرایی و تفویض اختیارهای بیشتر به دستگاه‌های مصرف کننده در اوایل دهه ۱۹۲۰ در کشور آمریکا شد. مقارن این تحولات در کشور انگلیس نیز در جهت تمرکز مالی بیشتر، اختیارهای بیشتری به دستگاه‌های مصرف کننده تفویض شد.تجربه برخی از کشورهای منتخب در اجرای نظام بودجه ریزی بر مبنای عملکرد آمریکاالف- زمان و چگونگی شروع اجرای نظام • قانون عملکرد و نتایج دولت از سال ۱۹۹۳ مبنای چارچوب بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد دولت و دستگاههای اجرایی می‌باشد •. مهمترین فرازهای قانون یاد شده در قانون بودجه سال ۱۹۹۰ مورد عمل قرار گرفته بود. دفتر مدیریت و بودجه در گزارش خود نیاز به برنامه‌ریزی استراتژیک، کنترل و ارزشیابی عملکرد و انعطاف‌پذیری و پاسخگویی را مورد تاکید قرار داد. ب- تلاش‌های به عمل آمده در جهت فرهنگ سازی بودجه ریزی بر مبنای عملکرد • برنامه‌ریزی استراتژیک - در این برنامه وظایف و ماموریت‌های دستگاههای اجرایی مشخص شده و اهداف بلند مدت این دستگاهها تعیین شده است. در شروع دهه ۱۹۹۰ تعداد کمی از دستگاهها فاقد این برنامه بودند. ولی در حال حاضر برنامه‌ریزی استراتژیک نه تنها مسئولیت تمامی دستگاههای اجرایی به شمار می‌آید بلکه در هر دفتر و واحد اجرایی مبنای فعالیت‌ها به شمار می‌آید •. اندازه‌گیری عملکرد - بودجه سالانه دستگاههای اجرایی باید همراه با برنامه‌های عملکرد سالانه پیشنهاد شوند. این برنامه‌ها ابتدا به دفتر مدیریت و بودجه پیشنهاد می‌شود و پس از بررسی این دفتر به کنگره ارسال می‌شود •. تلفیق بودجه و عملکرد - تلفیق عملکرد یکی از پنج نوآوری دولت می‌باشد که در بودجه دو سال اخیر (۲۰۰۴ و ۲۰۰۵) مورد تاکید بوده است. ج - موانع اصلی بر سر راه توسعه بیشتر نظام بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد • ارزشیابی برنامه - به رغم تلاش‌های به عمل آمده در این زمینه عرضه و تقاضای این ارزشیابی هر دو ضعیف بوده است. در بلندمدت، پایداری و اعتبار بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد نیازمند بهبود ظرفیت‌های ارزشیابی است •. تشخیص هزینه‌های برنامه‌های اجرایی بودجه - به منظور درک بهتر هزینه‌های برنامه‌های اجرایی، حسابداری فعالیتهای بودجه باید بر اساس برآورد دقیق منابع مورد استفاده انجام شود. این امر گام مهمی به سوی بودجه‌ریزی بر مبنای نتیجه و افزایش شفافیت مالی می‌باشد. در حال حاضر چنین چیزی وجود ندارد •. استقرار نظام گزارشگیری مناسب- تعداد کمی از دستگاههای اجرایی مجهز به نظام خودکار به هم پیوسته اطلاعات هزینه و اهداف برای گزارشگیری عملکرد می‌باشند. د- درس یا درس‌های حاصل از نظام • لزوم استفاده از تجربه کشورهای دیگر در زمینه اجرای این نظام. در کاربرد این نظام در آمریکا از تجربیات کشورهای استرالیا، کانادا، نیوزیلند و انگلیس استفاده شده است •. بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد باید هماهنگی با سایر برنامه‌های توسعه کشور به اجرا درآید •.اجرای این نظام نیازمند ارتباط بیشتری بین منابع و نتایج است. -۲هلندالف- زمان و چگونگی شروع اجرای نظام در ژوئن ۱۹۹۹، دولت هلند پیشنهادی را در زمینه بهبود نظام اطلاعاتی در دسترس اسناد بودجه و حسابهای سالانه به مجلس ارائه نمود. هدف از ارائه این پیشنهاد سیاست محور کردن بیشتر فرآیند بودجه‌ریزی بود. این مهم از طریق ارائه اطلاعاتی در زمینه عملکرد اهداف پیش‌بینی شده، ابزارهای سیاسی و هزینه اجرای آن انجام می گیرد. نظام جدید بودجه‌ریزی شامل شاخصهای عملکرد زیر می‌باشد •: کمیت، کیفیت و هزینه محصولات و خدمات تولید شده به وسیله دولت به منظور دستیابی به نتایج خاص •. عملکرد حاصل از اقدامات دولت در زمینه‌های یاد شده ب- تلاش‌های به عمل آمده در جهت فرهنگ‌سازی بودجه ریزی بر مبنای عملکرد اقدامات انجام شده در این زمینه منجر به نتایج زیر شده است •: قانونگذاری شفاف‌تر و کاربردی‌تر برای استفاده کنندگان •برگزاری دوره‌های مختلف از طریق دانشکده دولتی مالیه عمومی و بودجه‌ریزی • برگزاری همایش‌ها و کارگاههای آموزشی متعدد و انتشار مقالات مختلف •استقرار نظام تشویقی برای پیشگامان نظام جدید •دادن اولویت

بیشتر به نظام ارزشیابی بودجه دولت ج- موانع اصلی بر سر راه توسعه بیشتر نظام بودجه‌ریزی بر مبنای عملکرد از طریق اسناد بودجه تهیه شده بر اساس نظام جدید مقایسه بین اهداف مورد نظر عملکرد و آشکار کردن نقاط ضعف بسیار ساده شده است. (هم از دیدگاه کارآیی مدیران و هم اثربخش سیاست‌ها). همین امر باعث ایجاد یک سازوکار دفاعی در مقابل نظام جدید از سوی بعضی از مدیران شده است. مدیرانی که نمی‌خواهند کارشان در معرض ارزشیابی قرار گیرد سعی می‌کنند به بهانه‌های مختلف خود را مستثنی نمایند. د - درس یا دروس‌های حاصل از اجرای نظام • کار را نباید خیلی پیچیده کرد، نظام باید تا حد امکان ساده طراحی شود •. اجرای کامل نظام یک فرآیند بلند مدت است، نباید انتظار داشت در کوتاه مدت نتیجه دهد •. استقرار نظام تشویق و تنبیه ضروری است. ۳- پیشنهاد روشی برای بودجه‌ریزی عملیاتی ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول ۲-۱- هزینه‌یابی محصول چیست؟محصول، کالا- یا خدمات نهایی است که منعکس کننده خواست دولت، به عنوان خریدار، از دستگاههای اجرایی برای ارائه آن به متقاضیان است. دراین خصوص می‌توان به مثالهایی مانند ارایه خدمات ثبتی، آموزشی، بهداشتی و یا تولید برخی محصولات کشاورزی یا صنعتی اشاره کرد.هزینه‌یابی محصول فرآیندی است که به وسیله آن هزینه نهاده‌ها (مانند حقوق و دستمزد) به محصولات تعلق می‌گیرد. در این فرآیند هزینه‌های کل هر دستگاه اجرایی برای تولید محصولات آن به نحوی اختصاص می‌یابد که پاسخگوی هزینه واقعی ارایه یا تولید هر محصول باشد.به طور مثال اگر یک دستگاه اجرایی خدمات متنوعی ارائه دهد یا کالاهای متنوعی تولید کند ممکن است بخواهد کل هزینه تولید هر واحد خدمات یا محصول را برآورد نماید. این اطلاع به دستگاه اجرایی کمک می‌کند که اولاً بهای ارائه هر واحد از محصول را تعیین کند و همچنین نسبت به حدود پرداختهای پرسنلی یا اداری تصمیم مناسب را اتخاذ نماید. هزینه‌یابی در دو مرحله انجام می‌گیرد:مرحله اول: جمع‌آوری اطلاعات هزینه‌ایمرحله دوم: استفاده از اطلاعات جمع‌آوری شده در هزینه‌یابی فعالیتهای مربوط به تولید محصولات۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول۲-۲- هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصولدر فرآیند نظام پیشنهادی دستگاههای اجرایی در چارچوب قرارداد یا موافقتنامه‌ای با دولت خدماتی را ارایه یا کالایی را تولید می‌کنند. در هزینه‌یابی محصولات موضوع قرارداد، دستگاه اجرایی باید هزینه هر یک از محصولات تولیدی مورد توافق را تعیین نماید. برای تمامی محصولات مزبور اطلاعات زیر باید ارائه گردد •:عنوان هر یک از فعالیتهایی که منجر به تولید کالا یا خدمات می‌گردد •. شرح عملیات هر یک از فعالیتها •اهداف کمی فعالیتها و شاخص قابل اندازه‌گیری کمیت و کیفیت کالا یا خدمت • هزینه تمام شده هر قلم از کالا یا خدمت محصول فعالیتها در فرآیند هزینه‌یابی محصول باید هزینه تولید هر قلم از محصول بطور آشکار مشخص شود، به‌طوریکه برای دولت و مسئولین ارزش افزوده کالا- یا خدمت مزبور مشخص باشد. بنابراین، یک نظام کارآمد هزینه یابی فقط شامل مجموعه‌ای از هزینه‌های بالاسری محصولات نیست. نظام مطلوب فرآیند ایجاد ارزش افزوده را به نحوی سامان می‌دهد که • : مسئولین دستگاه‌های اجرایی با سهولت بیشتری بتوانند فعالیتهای مورد نظر برای تحقق اهداف خود را انتخاب کنند •. روشهای بهبود عملکرد و کارآیی بهتر تشخیص داده شود •. عملیات پیش‌بینی شده هر یک از فعالیتها امکان شبیه‌سازی و پیش‌بینی برای آینده را در قالب الگوهای مشخص فراهم سازد. در نظام پیشنهادی سقف بودجه هر یک از دستگاههای اجرایی مانند گذشته توسط دولت تعیین می‌گردد، در تعیین این سقف باید عواملی چون ارزیابی هزینه تولید کالا و خدمات، قیمتهای بازار و افزایش کیفیت مورد توجه قرار گیرد. طبیعی است سقف پیشنهادی دولت برای بودجه دستگاه اجرایی با محاسباتی که توسط دستگاه اجرایی در چارچوب هزینه‌یابی فعالیتها انجام می‌گیرد ممکن است مطابقت نداشته باشد. بنابراین برای کمک به رسیدن به تفاهم، دستگاههای اجرایی باید ضمن هزینه‌یابی هر یک از فعالیتها، آنها را بر حسب اولویت طبقه‌بندی کنند به نحوی که در هر سطحی از بودجه فعالیتهای مشخصی قابل انجام باشد. در این زمینه راهکارهای زیر می‌تواند مورد نظر قرار گیرد •:تجدیدنظر در کمیت و کیفیت محصولات برای ایجاد تعادل بین هزینه تولید آنها با بودجه اختصاص یافته • اتخاذ سیاستهایی برای کاهش هزینه تولید

محصولات، مانند تغییر فرآیندها، مهندسی مجدد، حذف فعالیتهای دارای اولویت کمتر • تجهیز منابع درآمدی جدید روش هزینه‌یابی فعالیت اساس تعیین بودجه دستگاههای اجرایی و تخصیص اعتبارات خواهد بود. مشکل اساسی هزینه‌یابی فعالیتها در اولین سال اجرا خواهد بود، بدیهی است در سالهای بعد با استفاده از شاخص‌های تعدیل، هزینه تمام شده سال مبنا مورد اصلاح قرار خواهد گرفت.روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت[۱] فرهنگ فعلی تعیین بودجه دستگاهها که" بودجه‌ریزی افزایشی" (Incremental) است دگرگون خواهد ساخت. در روش فعلی بودجه سال یا سالهای گذشته هر دستگاه اجرایی مبنای اصلی است که همه ساله براساس شاخصهای تعدیل نامشخص و یا افزایش فعالیتها یا پرسنل جدید و بدون توجه به محصول تولید شده دستگاه، انجام می‌گیرد. در واقع قدرت چانه‌زنی دستگاه اجرایی اساس تعیین بودجه را تشکیل می‌دهد و در غالب مواقع که بودجه پیشنهادی دستگاه با سقف تعیین شده هماهنگی و مطابقت ندارد، با کاهش همه جانبه و با درصدی خاص، اجرای تمامی فعالیتهای دستگاه با مشکل مواجه می‌شود. ضمن اینکه نظارت بر اجرای بودجه دستگاه نیز بر پایه اصول علمی میسر نخواهد بود.در روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت تشخیص رفتارهای هزینه‌ای محصولات ارایه شده دستگاههای اجرایی همراه با آگاهی از شقوق دیگری که می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند، ابزار مدیریتی قدرتمندی در اختیار مدیران قرار می‌دهد که •:تهیه بودجه توسط دستگاههای اجرایی را ضابطه‌مند می‌سازد. کل هزینه هر فعالیت توسط دستگاه اجرایی مشخص می‌شود و امکان مقایسه هزینه مزبور با سایر شقوق فراهم می‌گردد •. هزینه‌یابی دقیق فعالیتها، معیار خوبی را در تعیین تعرفه کالاها و خدمات در اختیار مسئولان دستگاههای اجرایی قرار می‌دهد •. ناکارآیی‌های موجود در تولید کالا‌ـ و خدمت با سهولت بیشتری مشخص می‌گردد و مسئولان می‌توانند اقدامات لازم را در افزایش ارزش یا کاهش هزینه محصولات خود بعمل آورند •. مسئولین دستگاه اجرایی درک بهتری از عوامل موثر در هزینه پیدا می‌کنند و شقوق موجود برای کاهش هزینه فعالیتها از طریق تغییر فرآیند و بکارگیری فناوری جدید را بهتر تشخیص می‌دهند •. اطلاعات بدست آمده در فرآیند پیشنهادی، گزارشگیری و نظارت بر اجرای فعالیتهای دستگاه را تسهیل می‌کند. ۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول در این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول، هزینه‌یابی فعالیتها، اقسام هزینه‌یابی و سیاستهای حسابداری هزینه‌یابی مورد بررسی قرار می‌گیرد.۲-۳- مبانی تعیین فعالیتهادر قوانین مالی و محاسباتی ایران مبانی و پایه‌های لازم برای تعیین فعالیتها و در نتیجه اجرای بودجه عملیاتی پیش‌بینی شده است. طبق مفاد بند (۴) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه"، برنامه سالانه "عملیات اجرایی دولت است که سالانه تنظیم و همراه بودجه کل کشور تقدیم مجلس می‌گردد و ضمن آن در قالب هدفها و سیاستهای مندرج در برنامه پنجساله، هدفهای مشخص و عملیات اجرایی سالانه هر دستگاه اجرایی با اعتبار مربوطه تعیین می‌شود.در بند (۸) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه نیز" عملیات اجرایی "به صورت مجموعه فعالیتهای جاری (هزینه‌ای) و طرحهای عمرانی (تملک دارایی‌های ثابت) دستگاههای اجرایی تعریف شده است. در بند (۹) همین قانون" فعالیتهای جاری ("هزینه‌ای) به سلسله عملیات و خدمات مشخص اتلاق شده است که برای تحقق هدفهای برنامه سالانه طی یک سال اجرا می‌شود و هزینه آن از محل اعتبارات جاری (هزینه‌ای) تأمین می‌گردد. همچنین در ماده (۱۹) قانون برنامه و بودجه دستگاهای اجرایی مکلف شده اند براساس شرح فعالیتها و طرح‌هایی که بین دستگاه اجرایی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مورد توافق واقع شده است در حدود اعتبارات مصوب عمل کنند.با توجه به احکام فوق، برنامه‌های عملیاتی ذیل دستگاههای اجرایی باید شامل فعالیتهای کمیت‌پذیر مشخص باشد که برای تحقق هدفهای برنامه مزبور اجرا می‌شوند. به بیان دیگر هر یک از فعالیتهای دستگاهها باید دارای هدف و برنامه کار مشخص باشد. برنامه کار مزبور برای دستگاه اجرایی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سایر دستگاههای ذی‌نفع بهترین راهنما برای عملیاتی است که در سال مالی انجام می‌گیرد و این برنامه اساس کار گزارشگیری و نظارت می‌باشد.بنابراین تعیین فعالیتهای ذیل برنامه‌ها باید به گونه‌ای انجام گیرد که گزارشگیری از آنها را ساده سازد. در گزارشگیری اصل" مسئولیت "است و مسئولیت در قالب شرح

وظـایف دسـتگاه شـکل می گیرد و واقعیت می‌یابـد.برای برقراری ارتبـاط متقابل میان طبقه‌بنـدی عملیات و واحـدهای اجرایی، باید سعی شود برنامه‌ها و فعالیتها به واحدهای اجرایی مشـخص در درون هر دسـتگاه مرتبط شوند. ایجاد ارتباط بین طبقه‌بندی عملیات و واحـدهای اجرایی موجب می‌شود که کـار تهیه و تنظیم و اجراء نظـارت بر اجرای بودجه به نحو بهتری انجام شود و عامل مسـئولیت در داخل هر دسـتگاه مشـخص‌تر گردد.بنابراین در تشـخیص و تعیین فعالیتها بایـد گروههای عملیاتی در داخل هر یک از برنامه‌های هزینه دسـتگاه در قالب فعالیت گنجانده شوند به نحوی که مسئولیت اجرای هر یک فعالیتها و واحد اجرایی آن از هر حیث مشخص و با وظایف و تشـکیلات منطبق باشـد. ۲- اصول و مفـاهیم هزینه‌یـابی محصولـدر این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هـدف و منـافع حاصـل از هزینه‌یـابی محصـول، هزینه‌یـابی فعالیتهـا، اقسـام هزینه‌یـابی و سیاسـتهای حسابـداری هزینه‌یـابی مـورد بررسـی قرار می‌گیرد.۲-۳- مبـانی تعیین فعالیتهـادر قوانین مـالی و محاسـباتی ایران مبـانی و پایه‌هـای لـازم برای تعیین فعالیتهـا و در نتیجه اجرای بودجه عملیاتی پیش‌بینی شـده است. طبق مفاد بند (۴) ماده (۱) قانون برنامه و بودجه"، برنامه سالانه "عملیات اجرایی دولت اسـت کـه سالانـه تنظیم و همراه بـودجه کـل کشـور تقـدیم مجلس می‌گردد و ضـمن آن در قـالب هـدفها و سیاسـتهای منـدرج در برنـامه پنجسـاله، هـدفهای مشـخص و عملیـات اجرایی سالانه هر دسـتگاه اجرایی با اعتبار مربوطه تعیین می‌شود.در بنـد (۸) ماده (۱) قانون برنـامه و بودجه نیز" عملیـات اجرایی "به صورت مجموعه فعالیتهای جاری (هزینه‌ای) و طرحهای عمرانی (تملک دارایی‌های ثابت) دسـتگاههای اجرایی تعریف شده است. در بند (۹) همین قانون" فعالیتهای جاری ("هزینه‌ای) به سلسـله عملیات و خدمات مشخص اتلاـق شـده است که برای تحقق هـدفهای برنـامه سالاـنه طی یـک سال اجرا می‌شود و هزینه آن از محل اعتبارات جاری (هزینه‌ای) تأمین می‌گردد. همچنین در ماده (۱۹) قانون برنامه و بودجه دسـتگاههای اجرایی مکلف شده اند براساس شرح فعالیتها و طرح‌هایی که بین دسـتگاه اجرایی و سازمان مـدیریت و برنامه‌ریزی کشور مورد توافق واقع شده است در حدود اعتبارات مصوب عمل کنند.با توجه به احکـام فوق، برنامه‌هـای عملیاتی ذیل دسـتگاههای اجرایی بایـد شامل فعالیتهای کمیت‌پـذیر مشـخص باشـد که برای تحقق هدفهای برنامه مزبور اجرا می‌شوند. به بیان دیگر هر یک از فعالیتهای دستگاهها باید دارای هدف و برنامه کار مشخص باشد. برنامه کار مزبور برای دسـتگاه اجرایی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سایر دستگاههای ذی‌نفع بهترین راهنما برای عملیاتی است که در سـال مـالی انجـام می‌گیرد و این برنامه اساس کار گزارشـگیری و نظارت می‌باشـد.بنابراین تعیین فعالیتهای ذیل برنامه‌ها باید به‌گونه‌ای انجـام گیرد که گزارشـگیری از آنهـا را سـاده سازد. در گزارشـگیری اصل" مسـئولیت "است و مسـئولیت در قالب شـرح وظـایف دسـتگاه شـکل می گیرد و واقعیت می‌یابـد.برای برقراری ارتبـاط متقابل میان طبقه‌بنـدی عملیات و واحـدهای اجرایی، باید سعی شود برنامه‌ها و فعالیتها به واحدهای اجرایی مشـخص در درون هر دسـتگاه مرتبط شوند. ایجاد ارتباط بین طبقه‌بندی عملیات و واحـدهای اجرایی موجب می‌شود که کـار تهیه و تنظیم و اجراء نظـارت بر اجرای بودجه به نحو بهتری انجام شود و عامل مسـئولیت در داخل هر دسـتگاه مشـخص‌تر گردد.بنابراین در تشـخیص و تعیین فعالیتها بایـد گروههای عملیاتی در داخل هر یک از برنامه‌های هزینه دسـتگاه در قالب فعالیت گنجانده شوند به نحوی که مسئولیت اجرای هر یک فعالیتها و واحد اجرایی آن از هر حیث مشخص و با وظایف و تشـکیلات منطبق باشـد. ۲- اصول و مفـاهیم هزینه‌یـابی محصولـدر این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هـدف و منـافع حاصـل از هزینه‌یـابی محصـول، هزینه‌یـابی فعالیتهـا، اقسـام هزینه‌یـابی و سیاسـتهای حسابـداری هزینه‌یـابی مـورد بررسـی قرار می‌گیرد.۲-۴- طبقه‌بنـدی هزینه‌هاطبقه‌بنـدی هزینه‌هـا به روشـهای مختلفی امکانپـذیر است. تجزیه و تحلیـل رفتار هزینه‌های مختلف نهاده‌های مورد اسـتفاده در تولیـد کالا و خـدمات اطلاعات مفیدی را برای برآورد هزینه‌ها فراهم می‌آورد. چارچوبی که معمولاً در این زمینه مورد اسـتفاده قرار می‌گیرد. طبقه‌بنـدی هزینه‌ها به": هزینه‌های متغیر" ، "هزینه‌های شـبه متغیر "و" هزینه‌های ثابت "است. در ایـن طبقه‌بنـدی اساس تغییرات هزینـه واحـد (Unit Cost) تولیـد کالاـ و خـدمت است کـه از تغییر حجـم محصـول نـتیجه می‌گردد".هزینه‌های متغیر "ارتباط مستقیمی با تغییرات حجم محصول دارند. برای مثال، هزینه کپی کردن مدارک دانش‌آموران در

یک موسسه آموزشی با نسبت مستقیمی از ساعات مراجعه دانش‌آموزان تغییر می‌کند".هزینه‌های شبه متغیر "ارتباط با تغییرات حجم محصول پیچیده‌تر است. افزایش هزینه با سطوح متعددی از حجم محصول مرتبط است. در مثال فوق، افزایش ناچیز تعداد دانش‌آموزان، لزوماً نیاز به بکارگیری معلم بیشتری را ندارد. از طرفی در سطحی از افزایش تعداد دانش‌آموزان استخدام معلم جدید الزام آور می‌گردد".هزینه‌های ثابت "در کوتاه مدت، علی‌رغم تغییر در حجم محصول، تغییری نمی‌کنند و در دامنه وسیعی از حجم محصول ثابت می‌مانند. برای مثال، چنانچه تعداد ساعات مراجعه دانش‌آموزان افزایش شایان توجهی داشته باشد موسسه ممکن است مجبور به ساخت یا ایجاد کلاس درس جدیدی شود.روش دیگر طبقه‌بندی هزینه‌ها تفکیک آن به": هزینه‌های افزایشی،" "هزینه‌های تعهد شده "و" هزینه‌های فرصت "است. آشنایی با هزینه‌های افزایشی برای تصمیم‌گیری درخصوص افزایش یا کاهش حجم محصولات ضروری است. در تصمیم برای کاهش فعالیت فقط آن دسته از هزینه‌ها باید مورد توجه قرار گیرد که با تصمیم مزبور تغییر می‌کند. به بیان دیگر هزینه‌ای است که با کاهش حجم محصولات حذف می‌گردد. هزینه تعهد شده، مربوط به فعالیتهایی می‌شود که قبلاً تعهد شده و قابل حذف نبوده و تصمیمات آینده در آنها تأثیری ندارد". هزینه فرصت "منافع از دست رفته ناشی از عدم اتخاذ تصمیم در مورد انجام بعضی از فعالیتها را شامل می‌گردد.به منظور ارزیابی عملکرد نیز، هزینه‌ها را می‌توان به" قابل کنترل "و" غیرقابل کنترل "طبقه‌بندی کرد. نکته‌ای که هم از دیدگاه تهیه کننده و هم استفاده‌کنندگان از اطلاعات مهم است درک ماهیت هزینه و طبقه‌بندی آن برای اهداف مختلف و حسابداری هزینه است. روش طبقه‌بندی هزینه بر انتخاب فرآیند هزینه‌یابی موثر است. برای هزینه‌یابی محصول چگونگی مصرف هزینه‌ها توسط محصولات و فعالیتها طبقه‌بندی آن به هزینه‌های مستقیم یا غیرمستقیم را تعیین می‌کند. هر چه اقلام هزینه‌های مستقیم تشخیص داده شده بیشتر باشد به دلیل کاهش تخصیص هزینه‌های بی‌مورد، دقت هزینه‌یابی بیشتر خواهد بود.تفکیک هزینه‌ها به مستقیم و غیرمستقیم بستگی به اصل قابلیت ردیابی با تخصیص هزینه‌ها دارد. توان تخصیص هزینه‌ها به فعالیتها به عواملی چون روش تعریف فعالیتها، اطلاعات موجود و درک مدیریت از ارتباط بین عملیات و هزینه‌ها دارد.هزینه‌های مستقیمهزینه‌هایی است که به طور اقتصادی می‌توان به فعالیتها یا موضوع‌های هزینه منسوب کرد. ارتباط بین هزینه و فعالیت مستقیم یا غیرمستقیم بودن آن را مشخص می‌کند. محصول حاصل از فعالیت ممکن است، محصول نهایی، محصول واسطه و یا مجموعه‌ای از محصولات باشد. میزان تفکیک هزینه‌ها بستگی به اطلاعات مورد نیاز مدیریت دارد.هزینه‌های غیرمستقیمبرای بعضی از هزینه‌ها ردیابی و تخصیص مستقیم آنها به فعالیت خاصی امکانپذیر نیست. اینگونه هزینه‌ها هزینه‌های غیرمستقیم هستند. هزینه‌های مزبور به بیش از یک فعالیت مربوط می‌شوند. البته منسوب کردن این هزینه‌ها به هر فعالیت از طریق تعیین سهم آنها در فعالیت امکانپذیر است. برای مثال می‌توان به هزینه‌های آب و برق و سوخت مصرفی در یک واحد خدماتی اشاره کرد. سایر هزینه‌هابرخی از هزینه‌های انجام شده در فعالیتها ممکن است ارتباطی با محصول آن فعالیت نداشته باشد. مانند هزینه‌های بازسازی غیرمترقبه و کاهش غیرمترقبه دارایی‌ها. با توجه به اینکه این قبیل هزینه‌ها قابل تخصیص به محصولات نیستند، باید در هزینه‌یابی فعالیتها حذف گردند. هزینه کل و هزینه واحد تولید محصولبرای محاسبه هزینه کل فعالیتها باید هزینه نهاده‌های مصرفی در فرآیند تولید محصولات و هزینه نهاده‌های مصرفی برای انجام فعالیتهای پشتیبانی تولید محصولات مزبور با هم جمع گردد.برای مثال موسسه‌ای را در نظر بگیریم که یکی از محصولات تولید آن انتشار اطلاعیه‌های سلامتی برای جامعه است. منابع مورد استفاده این موسسه برای انجام این فعالیت شامل پرسنلی است که برای طراحی و چاپ و توزیع این اطلاعیه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. هزینه‌های مزبور به عنوان" هزینه‌های مستقیم "تلقی می‌شود.سایر هزینه‌هایی که ارتباط مستقی با اطلاعیه تولید شده ندارند" هزینه غیرمستقیم "تلقی می‌شود. این هزینه‌ها می‌تواند شامل هزینه‌های بالاسری مانند خدمات اداری و پشتیبانی برای تولید اطلاعیه‌ها و هزینه‌های برق و سوخت و مخابرات باشد.از جمع هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم، هزینه کل فعالیت انتشار اطلاعیه بدست می‌آید. برای محاسبه هزینه واحد با متوسط انجام فعالیت باید هزینه کل را بر تعداد محصول تولید شده تقسیم

کرد.هزینه واحد یا متوسط، شاخص مفیدی برای محصول تولید شده بشمار می‌رود. از این شاخص میتوان به عنوان مبنایی برای ارتقای کارآیی یک واحد سازمانی و همچنین مقایسه بین واحدهای سازمانی مسئول تولید فعالیت مشابه استفاده نمود. هزینه نهاییهزینه فعالیتها مبنای اصلی تعیین بودجه دستگاههای اجرایی است. در دراز مدت، طبعاً واحدهای سازمانی در پی تأمین کل هزینه انجام فعالیتها هستند. در بعضی موارد کالاها و خدمات تولید شده ممکن است با قیمتی معادل هزینه نهایی محصول عرضه شوند. هزینه نهایی در واقع نشان دهنده هزینه تولید یک واحد اضافی از محصول است. این شاخص در قیمت گذاری محصولات اهمیت زیادی دارد. معمولاً هزینه نهایی تولید یک واحد اضافی محصول با افزایش میزان محصول کاهش می‌یابد. نرخ این کاهش نشان دهنده اهمیتی است که هزینه‌های ثابت در ساختار محصول دارند.هزینه نهایی محصول، همچنین معمولاً کمتر از هزینه واحد (Unit Cost) است، که دلیل آن تأثیر هزینه‌های ثابت در ساختار هزینه‌ای واحد اجرایی است. برای مثال در این زمینه می‌توان به استفاده کوتاه مدت از ظرفیتهای عاطل اشاره کرد. در مواقعی که قیمت محصول توسط دولت تعیین می‌شود، در تعیین قیمت باید عواملی چون ارزیابی هزینه تولید، قیمتهای بازار و کارآیی تولید در نظر گرفته شود.۲- اصول و مفاهیم هزینه‌یابی محصول در این بخش اصول و مفاهیم هزینه‌یابی، هدف و منافع حاصل از هزینه‌یابی محصول، هزینه‌یابی فعالیتها، اقسام هزینه‌یابی و سیاستهای حسابداری هزینه‌یابی مورد بررسی قرار می‌گیرد.۲-۵- اهداف روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیتروش هزینه‌یابی فعالیت در بخش خصوصی و دولتی متفاوت است. در بخش دولتی این روش دو هدف کلی را دنبال می‌نماید:اول: با فراهم کردن اطلاعات لازم درخصوص هزینه فعالیتهای واحد اجرایی ذی‌ربط، به اهداف نظارت خارجی کمک می‌کند. هزینه فعالیتها مبنای بودجه دستگاه اجرایی را تشکیل می‌دهند که نهایتاً به تصویب مجلس می‌رسد.اطلاعات هزینه‌یابی فعالیتها در صورتحساب مالی و سایر گزارشهای مالی دستگاههای اجرایی درج می‌گردد.در این گزارش بهتر است به چگونگی تفکیک هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم و روش تخصیص هزینه‌ها به محصول و نرخ‌های بکار گرفته شده اشاره گردد. دوم: روش هزینه‌یابی فعالیتها، اطلاعات مفیدی برای نظارتهای داخلی سازمانها فراهم می‌آورد. نظارتهای داخلی که بر این اساس انجام می‌گیرد به برنامه‌ریزی و کنترل بودجه‌های سالانه سازمانها کمک می‌نماید. از اطلاعات حاصله همچنین می‌توان در اتخاذ تصمیم‌های غیرمترقبه و در شرایط خاص استفاده کرد. برای مثال تخصیص منابع را با تغییر سیاستها تغییر متدولوژی هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت از ۵ مرحله تشکیل شده است: مرحله ۱ مشخص کردن فعالیت‌ها و هدف کمی آنهامشخص کردن هدف‌های کمی فعالیت‌هایی که توسط دستگاه اجرایی ارائه می‌گردد مرحله ۲ تعیین هزینه‌های مستقیم مشخص کردن تمامی هزینه‌هایی که طی سال مالی فعالیت‌ها بر اساس آنها هزینه‌یابی می‌شود. مرحله ۳ تشخیص و ردیابی هزینه‌های مستقیم تشخیص تمامی هزینه‌های مستقیم اتخاذ تصمیم در مورد روش ردیابی هزینه‌های مستقیم محاسبه هزینه‌های مستقیم فعالیت مرحله ۴ تشخیص و ردیابی هزینه‌های غیرمستقیم تشخیص تمامی هزینه‌های غیرمستقیم اتخاذ تصمیم در خصوص اقلام هزینه که باید بکار گرفته شوند. مرحله ۱: مشخص کردن فعالیت‌ها و هدف کمی آنها": فعالیت "در واقع فرآیند تبدیل و تغییر شکل داده‌ها به ستانده‌های مشخص با استفاده از سازوکارهای خاص و در چارچوب قوانین و مقررات موجود است. هدف کمی فعالیت عبارت از میزان تولید کالا یا خدماتی است که به‌وسیله دستگاه اجرایی به مصرف کننده خارجی ارائه می‌شود. تعداد کل واحدها (اندازه) هر محصول تولید شده باید در این مرحله تعیین گردد. شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد برای کمیت و کیفیت محصول نیز باید مشخص شود.فعالیت‌ها به سه دسته تقسیم می‌شوند: فعالیت‌های اولیه، (۲) فعالیت‌های ثانویه، (۳) فعالیت‌های تثبیت کننده" فعالیت‌های اولیه "فعالیت‌هایی هستند که به طور مستقیم با موضوع هزینه مربوط می‌شوند (مانند انعقاد قرارداد"). فعالیت‌های ثانویه "فعالیت‌هایی هستند که از طریق فراهم آوردن منابعی فعالیتهای اولیه را پشتیبانی می‌کنند (مانند تأمین نیروی انسانی اضافی مورد نیاز").فعالیت‌های تثبیت کننده "فعالیت‌هایی هستند که وضعیت فعلی سازمان را تحکیم می‌کنند مانند تهیه برنامه راهبردیمرحله ۲: جمع آوری و تعیین هزینه‌ها : در این مرحله هزینه تمامی منابع مصرف شده در تولید محصولات

فعالیتها بایـد تعیین شونـد. بـدون چنین شاخصـی تصـمیمات دسـتگاه اجرایی و ارزیابی عملکرد آن بر مبنای اطلاعات کامل نخواهد بود. هزینه‌های بالاسـری (ماننـد هزینه‌های امور مالی و اداری و پشتیبانی)، هزینه اسـتفاده از دارایی‌ها و پرسـنلی طی دوره تولیـد باید تخمین زده شـده و در فرآینـد هزینه‌یـابی منظـور گـردد. محاسبات مربـوط به هزینه حتی‌الامکـان بایـد بـا روش حسابـداری تعهـدی (Accrual) که در آن تمـامی پرداخت‌هـا در زمـان ایجـاد ثبت می‌گردنـد، انجـام گیرد. این روش حسابـداری منجر به هزینه‌هـایی می‌گردد که نیازی به پرداخت نقـدی در فرآینـد تولیـد ندارند (مانند اسـتهلاک).مرحله ۳: ردیـابی و برقراری ارتبـاط بین هزینه‌های مستقیم و فعالیت‌ها: همان‌طور که در قسـمتهای قبل اشاره شـد، هزینه‌ها به دو گروه کلی هزینه‌های مسـتقیم و هزینه‌های غیرمسـتقیم تقسیم می‌شود. هزینه‌هـای مسـتقیم، هزینه‌هـایی هسـتند که بـا یـک محصول یـا یـک گروه (طبقه) از محصول ارتبـاط دارد. فرآیند تشـخیص یـا ردیابی هزینه‌های مسـتقیم در زمان ایجاد آنها بایـد انجام گیرد. با توجه به ماهیت محصول، هزینه‌های مسـتقیم می‌تواند شامل حقوق و دسـتمزد، هزینه‌های سـفر، مواد، خدمات مشاوره‌ای، سوخت و مخابرات و غیره باشد. نمونه‌هایی از هزینه‌های مستقیم در جدول شـماره (۱) نشان داده شده است.جدول شـماره۱ – هزینه‌های مسـتقیم (Direct Costs •)حقوق و دسـتمزد •اضافه کـار و پـاداش •هزینه لباس •کمک هزینه مسـکن •حق بیمه • حق بازنشسـتگی •سایر پرداختهای رفاهی •هزینه سفر و مـاموریت •آموزش •آب و برق و سوخت •مبلمـان • وسایـل و تجهیزات •مواد مصرف شـدنی •لوازم‌التحریر •هزینه نگهداری •خدمات مشاوره‌ایروش‌های مختلفی برای تشخیص و ردیابی هزینه‌های مستقیم وجود دارد که به تعدادی از آنها و مزایا و معـایت هر یک در جـدول شـماره (۲) اشـاره شـده است. در تمـامی این روشـها برای برآورد هزینه مسـتقیم از مقـدار واقعی منابع مصـرف شـده و همچنین هزینه هر واحـد از رابطه سـاده زیر اسـتفاده می‌شود:Q * C=R در رابطه فوق:C : نشان‌دهنده هزینه منابع مصـرف شدهR : نشان‌دهنده هزینه هر واحد منابع مصـرف شدهQ : نشان‌دهنده مقدار منابع مصرف شدهمی‌باشد. بنابراین فرآیند هزینه نهایی شامل برآورد هزینه تولید محصول براساس منابع مصـرف شده می‌باشد. بدین منظور هزینه هر واحـد منـابع مصــرف شـده و مقـدار منـابع مصرف شـده برای هر قلـم هزینـه‌ای بایـد مشـخص گردد.جـدول شـماره ۲- فرآیند ویژگی‌های روش‌های متداول تخصـیص هزینه مسـتقیمروش شـرح مزایا معایب زمان مفید برای کاربردتخصـیص هزینه‌ها به مراکز هزینه‌ای هزینه‌های مسـتقیم به مراکز هزینه (ماننده واحدهایی ازدستگاه اجرایی) در زمان ایجاد اختصاص می‌یابند.. تخمین هزینه‌هـا بر اسـاس پیشـنهاد این مراکز هزینه‌ای صورت می‌گیرد. قابلیت انعطاف و حساسـیت نسـبت به تغییرات در کوتاه‌مـدت هزینه‌بر است و در اجرا نیـاز به نظم و انضبـاط زیاد دارد زمانی که واحـد اجرایی فقط مسـئول ارائه یک محصول استتقویم مـدت زمان لازم برای تولیـد محصول کارکنان مـدت زمانی که برای ارائه یا تولیـد هر محصول صـرف کرده‌انـد مشـخص می‌کنند. این زمان ممکن است بر حسب ساعت، روزانه، هفتگی، ماهانه یا سالانه باشد. قابلیت انعطاف و حساسیت نسبت به تغییرات هزینه بر در کوتاه مدت و نیازمند به نظم وانضبـاط شدید برای هزینه‌های پرسـنلی محاسبه منابع مصـرف شده منابع اسـتفاده شده در تولیـد هر محصول ماننـد فتوکپی، رایانه، تلفن و چاپگر محاسـبه می‌شود. این هزینه‌ها به طور مسـتقیم به محصول تولیـد شـده ارتباط پیدا می‌کند. برای مثال هزینه استفاده از فتوکپی ممکن است بر اساس هزینه هر صفحه و تعداد صفحات کپی شده محاسبه گردد.

- قابلیت انعطاف و حساسیت نسبت به تغییرات - مناسب برای اطلاق هزینه به صورت سازمان یافته - محاسـبه هزینه به صورت عادلانـه فراهم کردن اطلاعـات لازم برای تصـمیمات هزینه‌ای دسـتگاه اجرایی - اجرای پر هزینه - نیازمنـد مـابع اضـافی برای نگهـداری و کنـترل زمـانی که اسـتفاده از این منـابع مهم و تقویم آنهـا به سـادگی صورت می‌گیردمحاسبات مربوط به محصول هزینه‌های مسـتقیم برای کدهای مختلف محصولات دسـتگاه تعیین می‌گردد. کدهای محصولات مختلف دستگاه برای تهیه گزارش میزان کـل هزینه محصـول به کـار می‌رود. برای اجرای این روش اقلام هزینه‌ای محصولات بایـد کاملاً مشـخص باشـد. قابلیت انعطاف و حساسـس به تغییرات نیاز به اجرای منضبط معمولاً زمانی مفید است که یک ارتباط منطقی و ساده بین محصولات و

مراکز هزینه‌ای وجود دارد. اگر یک دستگاه اجرایی تعداد زیادی محصول دارد که مراکز هزینه‌ای بسیاری در تولید آن مشارکت دارند، در مورد سهم مناسب قضاوت توسط دستگاه اجرایی باید صورت گیرد. قضاوت بر مبنای تجربه مدیریت و کارکنان بر اساس هر تجربه میزان استفاده نهاده‌ها در تولید محصولات را تخمین می‌زنند - اجرای سریع - هزینه کم - دقت کم و بدون هیچگونه دستورالعمل مشخص این روش را نمی‌توان به عنوان یک روش عامه پسند توصیه کرد. مرحله ۴: ردیابی و برقراری ارتباط بین هزینه‌های غیرمستقیم و فعالیت‌ها: هزینه‌های غیرمستقیم شامل هزینه‌هایی که مستقیم نیستند و به بیان دیگر هزینه‌هایی که نتوان آنها را به یک محصول مشخص مربوط ساخت می‌باشد. هزینه‌های غیرمستقیم شامل هزینه‌هایی است که به طور سنتی به هزینه‌های بالاسری موسوم هستند و بیشتر جنبه پشتیبانی دارند، مانند خدمات مالی و اداری.اساس ردیابی هزینه‌های غیرمستقیم، عوامل هزینه هستند مانند: سطح زیربنای دفتر و تعداد پرسنل. این عوامل همبستگی زیادی با هزینه دارند. با تشخیص عوامل هر هزینه، تخصیص آن به فعالیت یا محصول به راحتی انجام می‌شود. مثال ساده در این زمینه تخصیص و توزیع هزینه اجاره، هزینه نظافت به محصولات مختلف است. عامل هزینه مناسب در این زمینه سهم سطح زیربنای هر گروه کاری به کل سطح زیربنا است. مرحله ۵: جمع هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم: در این مرحله تمامی هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم هر محصول با هم جمع می‌شوند تا کل هزینه محصول بدست آید. از تقسیم هزینه کل بر تعداد محصول نیز هر واحد محصول قابل محاسبه می‌باشد. ۴- چند مثال هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت •مثال ۱:بخش خرید و عرضه یک دستگاه اجرائی در کشور که در زمینه خرید و توزیع کالاها و خدمات خاص فعال می‌باشد وظایف زیر را بر عهده دارد:- خرید، انبار و توزیع مواد مصرفی دستگاه‌های اجرائی- دسته‌بندی محموله‌های پستی تمام دستگاه‌های اجرائی- تنظیم مراحل خرید، تحویل و خدمات بعد از فروش وسائط نقلیه مورد نیاز تمام دستگاه‌های اجرایی کل هزینه عملیاتی سالانه این دستگاه ۶۰۰۰۰۰ میلیون ریال می‌باشد که ۹۰ درصد آن (۵۴۰۰۰۰ میلیون ریال) را هزینه‌های پرسنلی تشکیل می‌دهد.پرسنل این دستگاه بعد از سه هفته ثبت اطلاعات فعالیتهای خود، نحوه توزیع وقت خود در انجام فعالیتها را به شرح زیر برآورد نموده‌اند: عنوان فعالیت معادل کار تمام وقت درصد حقوق مبلغ هزینه به میلیون ریالخرید مدیریت انبارتوزیعنگهداری محموله‌های پستیمدیریت وسائط نقلیه ۲/۳۳/۳۵/۳۵/۲۵/۱ ۸/۲۲۶/۲۳۰/۲۵۹/۱۷۷/۱۰ ۵۸۰۰۰۹۶۵۰۰۱۳۵۰۰۰۱۲۷۵۰۰۱۲۳۰۰۰جمع ۰/۱۴ ۰/۱۰۰ ۵۴۰۰۰۰ این دستگاه اجرائی دو محصول تولید می‌کند، در یک محصول ۲۰۰۰ و در محصول دیگر ۱۵۰۰ معادل اشتغال تمام وقت نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود. هزینه دستگاه اجرائی باید نسبت به هر یک از این دو محصول توزیع شود.براساس روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت، هر یک از فعالیت‌های دستگاه باید به منظور برآورد شاخص هزینه اصلی مورد بررسی قرار گیرد: عنوان فعالیت شاخص هزینهخریدمدیریت انبارتوزیعنگهداری محموله‌های پستیمدیریت وسائط نقلیه تعداد سفارشاتارزش اقلام موجود در انبارتعداد اقلام تحویل شدهتعداد پرسنلتعداد وسایط نقلیه هزینه‌های پرسنلی (۵۴۰۰۰۰ میلیون ریال) هرمحصول از طریق اطلاعات مربوط به شاخص هزینه هر یک از دو محصول قابل برآورد است. برای مثال، با توجه به اینکه می‌دانیم میزان محموله‌های پستی انبار شده (و بنابراین هزینه فعالیت) با تعداد پرسنل ذی‌ربط در هر محصول تغییر می‌کند، مبلغ هزینه برآورد شده این فعالیت (۹۶۵۰۰ میلیون ریال) را به شرح زیر می‌توان بین دو محصول توزیع کرد: میلیون ریال ۵۵۱۵۰ =۹۶۵۰۰ * : محصول (۱)میلیون ریال ۴۱۳۵۰ = ۹۶۵۰۰ * : محصول (۲) با روش مشابهی در مورد هر یک از فعالیتها می‌توان توزیع هزینه را به دو محصول محاسبه کرد، به شرح زیر: - خریدمیلیون ریال ۵۹۰۰۰ = ۱۲۳۰۰۰* (سفارش) : محصول (۱)میلیون ریال ۶۴۰۰۰ = ۱۲۳۰۰۰ * (سفارش) : محصول (۲) - وسایط نقلیهمیلیون ریال ۴۲۲۰۰ = ۵۸۰۰۰ * (وسایط نقلیه) : محصول (۱) میلیون ریال ۱۵۸۰۰ = ۵۸۰۰۰ * (وسایط نقلیه) : محصول (۲) - مدیریت انبارمیلیون ریال ۶۳۷۵۰ = ۱۲۷۵۰۰ * (میلیون ریال) : محصول (۱) میلیون ریال ۶۳۷۵۰ = ۱۲۷۵۰۰ * (میلیون ریال) : محصول (۲)- توزیعمیلیون ریال ۵۹۰۰۰ = ۱۳۵۰۰۰ * (اقلام توزیع شده) : محصول (۱)میلیون ریال

۷۶۰۰۰ = ۱۳۵۰۰۰ * (اقلام توزیع شده) : محصول (۲) بدین ترتیب ۵۴۰۰۰۰ هزینه پرسنلی دستگاه اجرایی به شرح زیر بین دو محصول توزیع می‌شود:میلیون ریال ۲۷۹۱۰۰ = محصول (۱)میلیون ریال ۲۶۰۹۰۰ = محصول (۲)۴- چند مثال هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت •مثال ۳: یک دستگاه اجرایی دو نوع محصول با مشخصات زیر تولید می کند: محصول (الف) محصول (ب)میزان تولیدسفارش خرید برای هر واحد تولیدهزینه تمام شدهمتوسط قیمت بازار ۲۰۰۳۰۱۱۰ هزار ریال۱۲۵ هزار ریال ۸۰۰۵۲۰ هزار ریال۱۸ هزار ریالدر ضمن طی هر سال به تعداد ۱۰۰۰۰ سفارش خرید برای تولید محصولات داده می‌شود و هزینه کل نیز ۱۰۰۰۰ هزار ریال می‌باشد.در وهله اول چنین به نظر می‌رسد که محصول (الف) یک محصول رقابت‌پذیر است در حالیکه محصول (ب) هزینه زیادی برای دستگاه در بر دارد و در نتیجه تولید محصول (ب) باید متوقف و دستگاه تلاش خود را صرف تولید محصول (الف) نماید. براساس روش سنتی حسابداری هزینه، هزینه بالاسری تولید دو محصول معادل ۱۰ هزار ریال می‌باشد (۱۰ = تعداد دو محصول۱۰۰۰ ÷ ۱۰۰۰۰) و لذا کل هزینه دو محصول به ترتیب زیر برآورد می‌شود: هزینه بالاسری هزینه مستقیم ریال ۱۱۰۰۰۰ = ۱۰۰۰۰ + ۱۰۰۰۰۰ = هزینه هر واحد تولید محصول (الف) ریال ۲۰۰۰۰ = ۱۰۰۰۰ + ۱۰۰۰۰ = هزینه هر واحد تولید محصول (ب)از طرف دیگر در روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت، هزینه بالاسری باید به نسبت سفارش خرید برای محصول تعیین گردد به شرح زیر: کل سفارش خرید هزینه فعالیت ریال ۱۰۰۰ = ۱۰۰۰۰ ÷ ۱۰۰۰۰۰۰۰ = هزینه به ازای هر واحد فعالیتریال ۳۰۰۰۰= ۱۰۰۰ * ۳۰ = هزینه هر واحد فعالیت محصول (الف)ریال ۵۰۰۰ = ۱۰۰۰ * ۵ = هزینه هر واحد فعالیت محصول (ب)و هزینه کل هر واحد محصول به شرح زیر خواهد بود: بالاسری هزینه مستقیمریال ۱۳۰۰۰۰ = ۳۰۰۰۰ + ۱۰۰۰۰۰ : محصول (الف)ریال ۱۵۰۰۰ = ۵۰۰۰ + ۱۰۰۰۰ : محصول (ب)بنابراین ملاحظه می‌شود که با این روش در مقایسه با قیمت بازار، محصول (ب) اولویت بیشتری از محصول (الف) دارد. مثال اخیر اهمیت استفاده از روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت در اولویت‌گذاری فعالیتهای دستگاه‌های اجرایی را کاملاً مشخص می‌سازد.۴- چند مثال هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت •مثال ۴ هزینه‌یابی یک واحد سازمانی برمبنای فعالیتواحد سازمان فرضی شامل یک واحد ستادی (واحد ریاست سازمان) و دو معاونت که هر یک شامل ۳ واحد مدیریت هستند می‌باشد. ۴ واحد پشتیبانی نیز به طور مستقیم وابسته با واحد ستادی هستند که شامل واحد حسابداری، واحد داده‌پردازی، واحد کارگزینی و واحد حراست و امنیت می‌شود.هزینه‌های مستقیم هر واحد سازمانی شامل حقوق و دستمزد و ملزومات اداری مصرف شدنی می‌شود. هیچ‌یک از واحدهای سازمانی هزینه مستقیم دیگری ندارد. در جدول شماره (۱) میزان هزینه‌های مستقیم برای هر واحد سازمانی و کل آنرا نشان می‌دهد. ۶- کاربرد روش هزینه یابی بر مبنای فعالیت در بودجه ریزی عملیاتی در ایران از سال ۱۳۸۰ در احکام مندرج در قوانین بودجه سالانه دولت مکلف به انجام اقدامات لازم برای اصلاح نظام بودجه‌ریزی شده است که یکی از محورهای اساسی این اصلاح، تهیه و تنظیم بودجه به روش علمیاتی می‌باشد. در ماده ۱۳۸ قانون برنامه چهارم توسعه نیز نسبت به این امر تاکید شده است. همانطور که در بخشهای قبلی این گزارش اشاره شد فرآیند تهیه بودجه به روش عملیاتی فرآیندی پیچیده است و حتی در کشورهای بسیار پیشرفته در زمینه بودجه‌ریزی اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی چند سال طول کشیده است.از سال ۱۳۷۸ اصلاح نظام بودجه‌ریزی در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مورد توجه جدی‌تری قرار گرفت و در طرح دو مرحله‌ای که در همین زمینه تهیه و به تصویب ستاد اقتصادی دولت رسید، تهیه بودجه به روش عملیاتی به عنوان یک هدف میان مدت مورد توجه قرار گرفته است. همچنین از سال ۱۳۸۱ در بخشنامه بودجه از طریق دستورالعمل و فرم خاص از دستگاه‌های اجرایی خواسته شده است اعتبارات هزینه‌ای (جاری) خود را برحسب هزینه کل و هزینه واحد هر فعالیت مربوط به برنامه‌های ذیل دستگاه ذی‌ربط پیشنهاد دهند. ولی به دلیل اینکه اولاً این امر از طرف دستگاه‌های اجرایی جدی گرفته نشده است و از طرف دیگر دفاتر بخشی و سایر واحدهای ذی‌ربط سازمان مدیریت‌وبرنامه‌ریزی کشور نیز پی گیری و نظارت لازم را در اجرای این امر به عمل نیاورده‌اند، در عمل این کار حتی به صورت آزمایشی با موفقیت همراه نبوده است.با توجه به نکات یاد

شـده و در اجرای حکـم مـاده ۱۳۸ قـانون برنـامه چهـارم توسعه برای اجرای بودجه‌ریزی عملیاتی روش چنـد مرحله‌ای زیر پیشـنهاد می‌شود:۶-۱- تعیین عناوین فعالیتهای مربوط به هر برنامه ذیل دسـتگاه‌های اجرایی. مهمترین ویژگی این فعالیت‌ها کمیت‌پذیر بودن آنها است.۶-۲- تعیین عناوین شاخصـهای کمی هر فعالیت با توجه به شاخصهای عملکرد مصوب شورای عالی اداری. در این زمینه لازم به توضیـح است که طی دو سال اخیر شاخصـهای اختصاص عملکرد تمامی دستگاه‌های اجرایی به تصویب شورای عالی اداری رسـیده است. بـا این اقـدام در واقع ارتباط مسـتقیمی بین وظایف دسـتگاه‌های اجرایی و فعالیتهای ذیل برنامه‌ها برقرار می‌شود.۶-۳- تعیین هـدف کمی هر شـاخص فعـالیت به تفکیـک محصول یـا محصولهـای مختلف آن (اعم از کالا و خـدمات) و بر اساس هـدف کمی برنـامه ذی‌ربـط، که هـدف کمی اخیر نیز بایـد در چارچوب هـدف کمی برنامه چهارم توسـعه بخش (منـدرج در سـند ملی و استانی بخش) باشد.۶-۴- برآورد هزینه هر فعالیت با استفاده از هزینه کل برنامه و دسـتگاه و شاخصهای کمی فعالیت در مقایسه با شاخصهای کمی برنامه و دستگاه .۶-۵- برآورد هزینه واحد یا قیمت تمام شده هر فعالیت با استفاده از هزینه کل و شاخصهای کمی آن.۶-۶- اسـتفاده از هزینـه واحـد فعالیت‌هـا در اولویت‌گـذاری و رتبه‌بنـدی آنهـا. ایـن اولویت‌بنـدی در تنظیـم بـودجه و عملیـات دسـتگاه‌های اجرایی در سـقف اعتبارات اعلام شـده می‌توانـد کمـک موثری نماید. این اولویت‌بندی باید به گونه ای انجام گیرد که در هر سـطحی از بودجه فعالیتهـای مشـخص قابـل اجرا باشـد.۶-۷- بـا اجرای ایـن روش دسـتگاههای اجرایی نـاگزیر به اصـلاحات ساختاری در زمینه های زیر خواهـد شـد •:تجدید نظر در کمیت و کیفیت محصولات برای ایجاد هماهنگی بین هزینه تولید و بودجه اختصـاص یـافته •اتخاذ سیاسـتهایی برای کاهش هزینه تولیـد محصولات •تجهیز منابع درآمـدی •اسـتقرار نظام شایسـته‌گرایی و ایجاد ثبات در خـدمات مدیران۶-۸- پس از تصویب و نهایی شـدن بودجه دسـتگاه اهـداف کمی تعیین شـده برای هر فعالیت می‌تواند مبنای اصلی نظارت بر فعالیتهای دستگاه اجرایی ضمن اجرای بودجه قرار گیرد.۶-۹- با برآورد هزینه واحد در بار اول (سال اول)، از این شاخص می‌توان در برآورد و پیشـنهاد هزینه کل هر فعالیت، برنامه و دسـتگاه استفاده کرد. در واقع در این شـرایط است که هـدف اصـلی از بودجه‌ریزی عملیـاتی محقق خواهـد شـد. البته شـاخص مزبور بایـد در سالهای بعـد با توجه به شاخص تورم و یا شاخصـهای دیگر مورد تعدیل قرار گیرد.۶-۱۰- اجرای روش هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت برای تمامی دسـتگاه‌های اجرایی در همان سال اول ممکن است میسر نباشد. از طرف دیگر درخصوص بعضی از دستگاه‌های اجرایی مانند وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشـکی، که در سالهای اخیر از روشـی که شـباهتی با روش پیشنهادی دارد استفاده کرده است، با سهولت بیشتری قابل انجام است. پیشـنهاد این است که روش فوق در قالب دسـتورالعمل و فرمهای ذی‌ربط به وسـیله همه دسـتگاه‌های اجرایی انجام گیرد. اشـکالات احتمالی در مورد بعضـی از دسـتگاه‌ها و موفقیت‌های بدست آمده در مورد برخی دیگر، تجربه مناسبی در اصـلاح روش پیشـنهادی برای سالهای بعـد خواهـد بود تا انشاءا... بتوان تا پایان برنامه چهارم توسـعه (۱۳۸۸) این روش را به طور کامـل در مورد تمام دستگاه‌های اجرایی به طور کامل به اجرا درآورد.فصل سومروش پژوهش: این پژوهش ازنوع پژوهشهای همبستگی است ومنظورازپژوهش همبستگی این است که ارتباط بین۲متغیریعنی تاثیربرنامه ریزی عملیاتی کارآمد به عنوان متغیرمستقل و موفقیت و سازمان به عنوان متغیروابسـته دراین پروژه می باشد.جامعه آماری:جامعه آماری شامل کلیه سازمان هاونهادهای تصمیم گیرمی باشد که ازبین آنان ۱۵ نفربه طورتصادفی انتخاب گردیده اند می باشد.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل۳۵نفرازنهادهای تصمیم گیرمی باشـد.روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصـادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.۳۵نهادتصمیم گیر به عنوان جامعه و۱۵نهادمنتخب به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود.ابزارنمونه گیری:گفتگو وبررسی اقدامات انجام شده دراین سازمان هاپرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت فواید وموانع برنامه ریزی عملیاتی میباشد.. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خـانوادگی شـما الزامی نیست. از شـما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرماییـد. قبلاً از همکاری شـما

متشکریم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( ) ابتدایی و راهنمایی( ) دیپلم( ) کارشناسی( ) بالاتر( )۱- آیا تا چه اندازه برنامه ریزی عملیاتی کارآمددرموفقیتسازمان موثراست؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- چه میزان برنامه ریزی عملیاتی کارآمدبایدمنطبق برشرایط اقتصادی باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- آیا میزان شرایط اقتصادی جهانی می توانـدبربرنامه ریزی عملیاتی موثر باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- آیا تا چه میزان وجود کمبوامکانات مالی می تواندبرعدمموفقیت طرح موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه اندازه به این عقیده که افرادمتخصص وکارآمد تاحدودی می تونونانددرموفقیت برنامه موثرباشند،معتقدهستید؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه اندازه وجود مشکلات سوء مدیریتی می تواندطرح رابااشکال مواجه سازد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- آیا میزان پایبندی دولت به اجرای صحیح این طرح می تواننددرموفقیت آن موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- سردرگمی و نداشتن منابع مالی قوی تا چه میزان توانسته در امر اجرای طرح موانع ایجادکند ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- آیا برخوردار بودن ازبرنامه ریزی قوی،پشتوانه مالی ورضایت مردم چه میزان موفقیت طرح راتضمین می کند ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰-چه میزان نظرات منتقدان می تواننددراصلاح ساختارطرح موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل چهارمروش تحلیل اطلاعات:دراین پژوهش برای اندازه گیری بررسی میزان تاثیربرنامه ریزی عملیاتی درموفقیت سازمان آحادجامعه ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.هدف در این تحقیق، بررسی تاثیربرنامه ریزی عملیاتی درموفقیت سازمان می باشد.پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وار نرم‌افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم:شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییراتمقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌گردد، بیشترین سازمان ها ۲۸ و اختلاف بین کمترین سازمان ها ۱۶ می‌باشد و بیانگر این نکته است که برنامه ریزی عملیاتی کارآمدمی توانـدبه موفقیت سازمان منجرگردد. ملاحظه می‌شود توزیع برنامه ریزی عملیاتی در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع تفکر افراد پاسخگو باشد. در این تحقیق ۷۶ درصد افراد برنامه ریزی عملیاتی کارآمد و ۲۴ درصدبه خودبرنامه ریزی رای داده اند. ملاحظه می گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای برنامه ریزی عملیاتی بوده (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن تفکربرنامه ای (با ۲۰ درصد کل افراد) در نمونه تحت بررسی می‌باشند.با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین افراد مجرب، اعتقادبه برنامه ریزی عملیاتی (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن برنامه ریزی بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات تخصصی (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند.ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات غیرتخصصی می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات تخصصی از آن می‌باشند.در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۳ می‌پردازیم:جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسیپاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸ ۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹

۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۷ ۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹
۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۳ ۶۹ ۲۴ ۴۸ ۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰۱۰ ۱۸
۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶۱۱ ۱۸ ۳۶ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۳ ۶ ۱ ۲۱۲ ۲۰ ۴۰ ۲۵ ۵۰ ۳
۶ ۱ ۲ ۱ ۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم:سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به اثر گذاری برنامه ریزی عملیاتی درموفقیت سازمان دارندسؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که رسیدن به مدارج علمی بالاتر می‌توانند یکی از اهداف درموفقیت برنامه میباشد. سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، باورهای اعتقادی و عدم تطابق بین میزان تخصص وعدم موفقیت برنامه وجوددارد..سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط تخصصی برنامه ریزی عملیاتی عامل مؤثری در موفقیت سازمان میباشد.سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند و سلسله مراتب تصمیم گیری دربرنامه ریزی می تواندعامل موفقیت باشد.سؤال شش: با توجه به نتایج امکانات مادی و ...بایدبرنامه ریزی عملیاتی طرح ریزی گردد.سؤال هفت: با توجه به شرایط اقتصادی جهانی برنامه ریزی عملیاتی بایدبتواندخودراباشرایط وفق دهد.سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند برنامه ریزی عملیاتی نمی توانذبدون متخصصین کارآمدتهیه وموفق گردد..سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری ازشرایط مطلوب اقتصادی میتواندبه موفقیت سازمان بینجامد.سؤال ۱۰: میزان برخورداری افرادمتخصص ازدانش روزوارتباطباکارشناسان دیگرمی توانددازعوامل موفقیت برنامه باشد.فصل پنجمنتیجه گیری-پیشنهاداتنتیجه گیریباتوجه به مواردذکرشده مشخص گردیدکه برنامه ریزی عملیاتی یکی ازمهم ترین مشخصه های رشدوپیشرفت می باشدکه بایدبامسائلی همراه باشدتاباموفقیت همراه باشد.استفاده ازمتخصصان مجرب ووجودامکانات مالی مناسب وابزارهای لازم می تواندضریب موفقیت سازمان دربرنامه های مطرح شده راافزایش دهد.برنامه ریزی عملیاتی درزمینه های گوناگون کاربرددارد‌که ممکن است دربعضی اوقات باموفقیت همراه نباشد.کشورهای پیشرفته،برنامه ریزی های عملیاتی دقیق رایکی ازعوامل پیشرفت های اقتصادی می دانند. پیشنهاداتبرای موفقیت درزمینه گوانگون برنامه ریزی عملیاتی بایدزیرساخت هایی رافراهم نمودتاضریب حداکثری موفقیت نمایان گردد،که ازجمله به مواردزیرمی توان اشاره نمود:۱-برنامه ریزی عملیاتی بایدبااستفاده ازتجارب موفق دیگرکشورهاباتوجه به زیرساخت های جامعه موجودباشد.۲-برنامه ریزی عملیاتی بایدباتوجه به منابع مالی موجودوامکانات مناسب بومی ومحلی طرح ریزی گردد.۳-استفاده ازمتخصصان کارآمدوباتجربه ضریب موفقیت راافزایش میدهد.فهرست منابع:۱-سایت سازمان برنامه ریزی و بودجه۲-سایت دانشنامه رشد۳-سایت گوگل

## دلایل افزایش سن ازدواج جوانان

تحقیق کاربردی؛ دلایل افزایش سن ازدواج جوانان – حمید غیبی - ازدواج راهی است که از طریق آن نیازهای عاطفی و غرایز جنسی افراد به صورت مشروع ارضاء و برآورده می گردد. مقدمهمنت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است وشکرش اندر مزیدنعمت،هر نفسی که فرو رود ممد حیات است وچون بر آید مفرح ذات،پس درهرنفسی دو نعمت موجود است وبر هر نعمتی شکری واجب.در زمینه ازدواج کتب ومقاله های بسیاری ارائه وانتشار یافته است اما در مورد موضوعی که اینجانب آن را مورد بررسی قرار داده ام جز در موارد اندک،مبحثی که در خور این تحقیق باشد یافت نشد ودلیل این امر شاید جدید بودن موضوع یا اینکه به آن تا کنون توجهی نشده است.تحقیق حاضر از مطالعه منابع گوناگونی در مورد این موضوع که بیشتراست که بیشتر منابع روزنامه ای ومقالات اینترنیتی ومجلات ودر مواردی مصاحبه هایی که با چند کارشناس که تخصصی در این موضوع دارندمی

باشـد.نحوه ارائه مطالب به صورت منظم در سه فصل تنظیم شده است که ابتدا مقدمه ای در مورد ضـرورت ازدواج ،و در فصل اول دلایـل افزایش سـن ازدواج، درفصـل دوم آثـار وپیامـدها ودر فصـل سـوم راهکارهـای برون رفت از آن مطرح شـده است ودر آخر نمودارهـایی که مربوط به آمـار ازدواج و طلاـق در کشور ازسـال ۱۳۴۵تـاهمین حالا به صورت ضـمیمه تحقیق آورده شـده است. کوشـش اینجـانب در نگـارش این مجمـوعه دراین جهت بـوده که تحقیق حاضـر تـا حـد ممکن مفیـد و کمکی به حـل این معضـل اجتماعی باشـد، هر چنـد که تحقیق در این مورد بایـد به صورت کامل وجامع باشـد که قطعا این اثر دارای کمبودهاو نقصـهایی می باشـد که خواننـدگان عزیز به بزرگواری خود بخشـیده وخودشـان هم به تحقیق بیشـتر دراین مورد بپردازنـد.بر خود لاـزم می دانم از اسـتاد عزیزوگرامی خود جنـاب آقـای یاراحمـدی خراسانی که واقعا نقش اصـلی در این تحقیق داشـتند نه به جهت اینکه اسـتاد این درس هسـتند بلکه بخـاطر این که بـاعث شدنـد من در معضـلی که خـودم بـا آن مواجه بودم به تحقیق وپژوهش بـپردازم، صـمیمانه سپاسـگزاری می نمایم.درآخراز حجهٔالسـلام والمسلمین جناب آقای حاج سید احمد کاویانی قمی کارشناس مسائل خانواده وآقای دکتر فخرایی متخصـص بیماری های نازایی که در انجام مصاحبه اینجانب را یاری نمودید تشکر وقدردانی می نمایم.مقدمه :اهمیت ازدواجـازدواج راهی است که از طریـق آن نیازهـای عـاطفی و غرایز جنسـی افراد به صورت مشـروع ارضـاء و برآورده می گردد.از طریق انجام ازدواج های شایسته، نسل فردا به دنیا می آیـد و با ارزش ها و اخلاقیات و آداب و رسوم جامعه آشـنا می گردد. میراث فرهنگی جامعه را تحویل گرفته و به خوبی به نسل بعد از خود می سپارد.با شکل گیری خانواده های جدید همواره نسلی نو شکفته و پویـا قـدم به عرصه ی حیـات نهـاده و طراوت جامعه را تضـمین می نمایـد و با پـذیرش مسئولیت های فردی و اجتماعی در طریق خلیفه الله شـدن گـام می نهنـد.ازدواج از نقطه نظر اخلاقی، علمی و اجتماعی می توانـد موثر واقع شود و تقریباً همه ی ادیان دینی با دیـده ی احترام و تحسین به آن نگریسـته و دارای فوایـد فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و .. می باشـد. ازد واج یک پدیـده ی عمومی و اجتمـاعی است که همزاد بشـر عمر دارد.بنـابر تعریف هـای موجود جـامعه شناسـی، هر جامعه ای دارای سازمانی است که تشـکیل زنـدگی زوجین را تنظیم می کنـد که آن را ازدواج می نامند. البته ازدواج در همه جا الزاماً معنای یکسانی ندارد اما همه ی آن ها با هدف تشکیل خانواده و نیز تولید مثل صورت می گیرد. بنابر ارزش ها و اعتقادات اسلامی نیز ازدواج پیروی از سنت حسنه ی پیامبر و عمل به دسـتورات اسـلامی است.این اقـدام از سوی همه ی افراد بشـر بایـد صورت پـذیرفته تا جامعه ی بشـری طبق روال معمول و صـحیح خود ادامه ی حیات دهد زیرا در تمام جوامع و علی الخصوص جوامه شـرقی، خانواده محور اصـلی تمام تشکیلات اجتمـاعی است. بنـابراین ازدواج به منظور رسـیدن حـداقل به اهـداف یاد شـده بایـد به موقع و در زمان خودش انجام گیرد. اهـداف ازدواج در گذشـته فرد به هنگـام ازدواج بیشـتر پایبنـد ملاحظـات اقتصـادی و اجتمـاعی بـود ولی امروزه، علیرغم توجه روزافزون به اینگونه موارد, بیشتر طالب همسـری است که با او هماهنگی فکری و روحی داشته باشد و از نظر امور ذهنی و معنوی با وی همسانی داشـته باشـد. این مسإله در انتخاب همسـر اثر گذاشـته و انتخاب را مشـکلتر و درنتیجه سن ازدواج را عقب تر می برد. عـدم اقدام به ازدواج در سـنین مقرر و عرفی نـه تنهـا مـوجب پیـدایش مشـکلات عدیـده می گردد بلکـه عـوارض روحی و روانی را نیز به دنبـال دارد.جـامعه ای که مـا در آن زنـدگی می کنیم، بیشتر جمعیت آن را جوانـان تشـکیل می دهنـد. در حـال حاضـر جوانـان بـا مسائل مختلفی روبه رو هسـتند. مسائـل و مشـکلاتی که جوانـان را احـاطه کرده است بـاعث شـده سن ازدواج در کشور افزایش یابـد واین زنگ خطری برای خانواده ها ودولت است، که هر چه زودتر باید جلوی این مشکل به ظاهر سطحی اما در باطن بسیارخطرناک می باش را بگیرنـدازدواج در کنار داشـتن شـغل مناسب برای جوانان از اهمّ امور می باشـد چرا که ازدواج در بین مردم ما و در فرهنگ اسـلام از قداست بسیار برخوردار است و جزء ارجمندترین سنتی است که باید در زندگی یک مسلمان وجود داشته باشد، با ازدواج است که زنـدگی اسـتمرار یـافته و جـامعه سـالمی خـواهیم داشت.سن ازدواج در قـانون مـدنی ایرانطبق مـاده ی ۱۲۱۰ قانون مـدنی اصلاحی سال ۱۳۶۱ « هیچ کس را نمی توان بعد از رسـیدن به سن بلوغ به عنوان جنون یا عدم رشد، محجور نمود مگر آن که عدم

رشد یا جنون او ثابت شده باشد.» در تبصره ی ۱ همین ماده، سن بلوغ در پسر ۱۵ سال تمام قمری و دختر ۹ سال تمام قمری است. طبق ماده ی ۱۰۴۱ قانون مدنی « نکاح قبل از بلوغ ممنوع است» و در تبصره آمده است که عقد نکاح قبل از بلوغ با اجازه ولی صحیح است به شرط آن که مصلحت مولی علیه رعایت شود. طبق ماده ی ۱۰۴۱ اصلاحی سال ۱۳۷۰ آمده است که :« نکاح اناث قبل از رسیدن به سن ۱۵ سال تمام و نکاح ذکور، قبل از رسیدن به ۱۸ سال تمام ممنوع است. در مواردی که مصالحتی اقتضا کند با پیشنهاد مدعی العموم و تصویب محکمه ممکن است شرط سنی کاهش یابد، اما سن دختر کمتر از ۱۳ سال تمام و پسر کمتر از ۱۵ سال نمی تواند باشد.» کاربردهای مثبت و منفی بالاـ رفتن سن ازدواجپدیده ی اجتماعی تأخیر در سن ازدواج، هم کارکردهای مناسب و هم نامناسب دارد. به اعتقاد کارشناسان اجتماعی، پیامد مناسب در بالارفتن سن ازدواج به ویژه در دختران این است که آنان با فرصت بیشتری به ا دامه ی تحصیلات دانشگاهی پرداخته و به اشتغال در بیرون از خانه بپردازند و در عرصه های زندگی اجتماعی، توانایی های خود را بیش از گذشته بروز دهند. اما باید توجه داشت که این نتیجه مثبت آن قدر چشمگیر و اساسی نیست که بتواند تبعات منفی فراوان ناشی از افزایش سن ازدواج را توصیه نماید. با توجه به کوتاه و زودرس شدن سن بلوغ جنسی در جامعه، شکاف و طولانی شدن آن و عدم تأمین نیازهای روحی و جسمی جوانان با مشکلات روحی، روانی و نابهنجاری های اجتماعی را به وجود آورده و ایجاد بحران های شخصیتی – اجتماعی می نماید . از جمله ی این نابهنجاری ها گرایش به ارتباطات غیر متعارف دختر و پسر، افسردگی و اختلالات جنسی است.بالا رفتن سن ازدواج یکی از سیاست های جهانی برای مهار جمعیت درجوامع پیشرفته است. به طوری که در حال حاضر با تلاش رسانه های گروهی در جهت آگاهی مردم در اجرای سیاست های کنترل جمعیت، میزان رشد جمعیت از بالای ۴ درصد به ۵/۱ درصد کاهش یافته است.ازدواج در سن بالاـ مسأله ای جهانیدر کشورهای در حال گذار در شرق اروپا، آسیای مرکزی و غربی، متوسط سن برای ازدواج نخست، اندکی تغییر یافته است. به گزارش سازمان ملل متحد، دراین مناطق، سن ازدواج برای زنان و مردان در قیاس با کشورهای غرب اروپا پایین تر است. زنان به طور کلی بین ۲۲ تا ۲۳ سال و مردان در سنین ۲۴ تا ۲۷ سال ازدواج می کنند. متوسط سن ازدواج نخست برای زنان در دو منطقه ی آسیای جنوبی و در اکثر کشورهای منطقه سفلی صحرای آفریقا هم چنان ۱۸ و ۱۹ سال باقی مانده است. با این حال در جنوب آفریقا متوسط سن ازدواج نخست هم برای زنان و هم برای مردان از جمله سن های ازدواج در جهان است.این امر می تواند بازتاب رواج پیوندهای توافقی و یا تعویق ازدواج به دلیل مهاجرت مرد باشد. در آسیا( جدا از مناطق جنوبی آن) زنان و مردان در حول و حوش ۲۰ سالگی به بالا ازدواج می کنند . گزارش سازمان ملل متحد حاکی از آن است که بالا ترین متوسط سن ازدواج در آسیای جنوب شرقی به سنگاپور( با ۲۷ سال برای زنان و به طور تقریبی ۳۰ سال برای مردان) تعلق دارد. طبق همین گزارش، در آسیای غربی، متوسط سن ازدواج برای تمامی کشورهای این منطقه ۲۳ سال برای زنان و ۲۷ سال برای مردان است. اما این ارقام در کشورهای حوزه ی دریای کاراییب برای زنان ۲۸ سالگی و مردان ۳۰ سالگی اعلام شده است. رواج پیوندهای توافقی می تواند گواهی بر ازدواج ها در سنین بالا در این کشوها باشد.در آمریکای لاتین نیز متوسط سن ازدواج نخست برای زنان حدود ۲۳ سال است. بر اساس گزارش های یاد شده از سال ۱۹۸۰ سن ازدواج به طور تقریب در همه جا البته با افزایشی کند در بسیاری از کشورهای در حال توسعه فزونی یافته است. بیشترین افزایش سن برای ازدواج های مرتبه ی نخست در کشورهای توسعه یافته، با یک متوسط افزایش سه سال برای زنان و چهار سال برای مردان در مناطق توسعه یافته خارج از اروپا مشاهده می شود.میانگین سن ازدواج در ایران برای پسران در سال ۱۳۴۵، ۲۵ سال بوده است که در سال ۶۵ به ۶/۲۳ کاهش یافته است و بعد از آن روند رو به کاهش داشته است. اما سن ازدواج دختران از سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۰ روند افزایش داشته وطی ۳۵ سال، حدوداً ۳ سال افزایش یافته که این روند در مناطق شهری و روستایی نیز صادق است(۲) فصل ا ول بررسی دلایل افزایش سن ازدواج برای اینکه وارد موضوع بحث شویم ابتدا به مقاله

زیر توجه کنید(۳):گروه اجتماعی:سازمان ملی جوانان در گزارشی اعلام کرد میانگین سن ازدواج دختران در سال ۸۵ ، ۲۰ تا ۲۴ سال و پسران بین ۲۰ تا ۲۹ سال بوده است.به گزارش ایسنا اسحاقی، معاون مطالعات و تحقیقات سازمان ملی جوانان، به همراه جمعی از کارشناسان این دفتر به بررسی آمار و اطلاعات مرتبط با بحث ازدواج جوانان پرداختند و درحالی که انتظار ارائه جدید ترین آمار مربوط به ازدواج جوانان در ایران می رفت، باز هم آمار سال ۸۵ را مبنا قرار داده و تحلیل های خود را ارائه کردند.در این جلسه اعلام شد استان های آذربایجان شرقی، گیلان و زنجان از نظر متوسط تعداد ازدواج در هر ۱۰ هزار نفر بیشترین تعداد ازدواج را داشته اند و در سال های ۸۰ و ۸۱ به بعد تعداد استان هایی که وضعیت ازدواج در آنها بیشتر از متوسط کشور است، بیشتر شده است. همچنین در برخی از استان ها تعداد ازدواج در هر ده هزار نفر در سال ۸۴ به ۱۳۰ مورد هم رسیده است.میانگین ازدواج در برخی از استان ها نظیر یزد و همدان در طول این یازده سال کمتر از میانگین کل کشور بوده است و به عکس برخی از استان ها نظیر مازندران همواره آماری بالاتر از میانگین کل کشور داشته اند. از سوی دیگر در استان کرمانشاه آمار ازدواج و طلاق به شکل برابر دچار مساله و مشکل است، به عبارتی تعداد ازدواج ها تقریباً برابر با میانگین کشور است، اما در آمار طلاق از میانگین کل کشور پایین تر است.همچنین در استان سیستان و بلوچستان نیز به دلیل مسائلی نظیر کم ثبتی ازدواج و طلاق در بین اهل تسنن (ثبت قانونی) شاهد آمار پایین ازدواج هستیم.براساس این آمار و اطلاعات میانگین ازدواج در استان تهران نیز در دوره ۱۱ ساله ۷۵ تا کمتر از میانگین کل کشور است.از سوی دیگر توزیع نسبی جمعیت افراد هرگز ازدواج نکرده از ۱۰ سال به بالانشان می دهد که حدود ۶ درصد از جمعیت افراد ازدواج نکرده کشور در استان های خراسان، تهران، اصفهان و فارس قرار دارند. همچنین کل جمعیت هرگز ازدواج نکرده از ۱۰ سال به بالا(بر اساس سرشماری ها) ۲۳ میلیون و ۵۰۰ هزار و ۸۶۳ نفر به تفکیک مرد و زن هستند و از این تعداد ۱۳ میلیون و۱۳۰ هزار و ۹۷۰ نفر را مردان و ۱۰ میلیون و ۳۶۵ هزار و ۸۹۳ نفر را زنان ازدواج نکرده تشکیل می دهند.بر این اساس تعداد جمعیت افراد هرگز ازدواج نکرده بین سنین ۱۵ تا ۴۴ سال ۱۶ میلیون و۸۲۴ هزار و ۸۸۳ نفر است که ۹ میلیون و ۷۴۰ هزار و ۵۸۶ نفر آنها مرد و ۷ میلیون و ۱۰۲ هزار و ۲۹۷ نفر آنها نیز زن هستند. همچنین تعداد مردان ازدواج کرده بین سنین ۱۵ تا ۱۹ سال در سال ۸۵ ، ۸۴ هزار و ۱۱۱ نفر و تعداد زنان ازدواج کرده در این سنین ۷۰۲ هزار و ۷۹۶ نفر بوده است.براساس این گزارش، در حال حاضر ۳۳ میلیون و ۱۱۳ هزار و ۱۵۸ نفر در کل کشور دارای همسر هستند.(مطلبی که در بالاعنوان شده به نوعی درباره افزایش سن ازدواج در کشور هشدار میدهد)عوامل موثر بر افزایش سن ازدواجدر اینجا سعی داریم تا جایی که امکان دارد عوامل متعددی را که به نوعی بر سن ازدواج اثر می گذارند و موجب افزایش فاصله و تزلزل در سن ازدواج جوانان می گردند برشمرده و نشان دهیم.در این رابطه باید به این نکته توجه داشت که قشر جوان, قشر بزرگی از جامعه است که با اقشار دیگر در رابطه می باشد و به عبارت دیگر چگونگی وضع آنها با چگونگی وضع دیگر افراد اجتماع رابطه مستقیم دارد و همینطور توجه به اینکه ما نمی توانیم به عامل سن در ازدواج به دید یک ضرورت مجرد و جدا از شخصیت فردی و امکانات اجتماعی و اقتصادی نگاه کنیم.طبقه بندی عوامل عوامل موثر بر سن ازدواج ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند و تداخل بین آنها اجتناب ناپذیر است ولی با وجود این در اینجا سعی می کنیم عوامل مختلف را به ۴ دسته طبقه بندی کنیم که عبارتند از:۱ ـ عوامل جسمی و روانی ۲ ـ عوامل اجتماعی, فرهنگی ۳ ـ عوامل اجتماعی ـ اقتصادی ۴ ـ عوامل اجتماعی ـ اقتصادی ـ فرهنگی که هرکدام از این عوامل به نحوی بر سن ازدواج اثر می گذارند و عمدتا موجب افزایش آن می گردند. الف: عوامل جسمی و روانی موثر در سن ازدواج نقص جسمی ازجمله عواملی که در سن ازدواج جوانان موثر است و موجب نوسان این متغیر می گردد ویژگیهای جسمی جوان است. در بعضی موارد وجود نقص جسمی یا معلولیتهای مختلف مانعی در راه ازدواج جوانان است که حتی گاهی منجر به تجرد قطعی می شود و یا در بعضی موارد موجب تإخیر در سن ازدواج می گردد. باروری سن مناسب برای داشتن فرزند نیز ازجمله عوامل عمده در تعیین زمان ازدواج می باشد. می دانیم که سن ازدواج از لحاظ بیولوژیک به ویژه تإثیری که بر شرایط

زایمـان مـادر و وضع بـدن نوزاد می گـذارد مسإله بسیار حساس و دقیقی است. مادران معمولاً از ۱۵ تا ۴۴ سالگی قـدرت باروری دارند(, ولی صاحبنظران فاصله سنی مشخصی مثلاً ۲۳ تا ۲۸ سالگی را بهترین سن برای باروری زن می دانند. غالبا مشاهده می شود که سنین خیلی پایین یا خیلی بالاً عوارض نامطلوبی چه از نظر جسمی و روحی برای مادر و چه از نظر اجتماعی برای والدین به بار میآورد.عوامـل روانی وجـود مشـکلات روحی و روانی بسـیار بـاعث می شـود که جوان نتوانـد به راحتی تصـمیم به ازدواج بگیرد. تحقیقات نشان می دهد, اکثر افرادی که حتی شـرایط ازدواج برایشان فراهم است بر اثر اضـطراب و ترسـی که ناخودآگاه در وجود آنهـا نهفته است از ازدواج سـرباز زده و بیشتر به نکـات منفی و مسإله شـکست در ازدواج فکر می کننـد. جوان از عـدم موفقیت در ازدواج می ترسـد. او نمی دانـد که انتخاب او صـحیح بوده یا نه و با چه کسـی می خواهـد یک عمر زندگی کند, آیا قادر به درک یکـدیگر خواهنـد بود؟ آیـا در آینـده مشـکلی بـا همسر خود نخواهـد داشت؟ آیـا خـانواده ها با هم سازگاری و هم سوئی خواهند داشت؟ آیا در تربیت فرزندان دچار مشکلی نخواهند شد؟ تمامی این عوامل موجب می شود که یک نوع ترس از ازدواج در بعضی افراد که شخصـیت ویژه ای دارنـد به وجـود آیـد که بیشـتر در اثر عـدم آگـاهی و شـناخت است.ازجمله عوامـل روانی دیگر که در رابطـه, بـا سـن ازدواج می تـوان ذکر نمـود افسـردگی و تمایـل به عزلت طلبی و گـوشه گیری است. افراد افسـرده و عزلت طلب از دیدگاه روانشناسـی از تیپ درونگرا هسـتند و از هرگونه معاشـرت و مصاحبت و تماس و ارتباط با دیگران هراس داشته و پرهیز می کننـد که البته می توان با درمان مناسب این حالت را از بین بردب: عوامل اجتماعی, فرهنگی موثر در سن ازدواج آموزش و آگاهی عامل دیگری که در سن ازدواج موثر است, عـدم آگاهی و آموزش لازم است, چه در مورد خانواده ها و چه در مورد خود جوانان. ناآگـاهی والـدین از ضـرورت ازدواج به موقع فرزنـدان ازجمله عواملی است که بعضـا باعث بروز پاره ای بی تفاوتیها می گردد که بیشتر در خـانواده هـای محروم و کم سواد دیـده می شود, و یـا مانع تراشـیهای بی موردی را موجب می شود که عملا بر مشـکلات ازدواج جوانـان می افزایـد. اکثر جوانـان در این نکته متفق القول هسـتند که خـانواده ها به طور جـدی و از طریق تعلیم و آموزش از ازدواج صـحبتی به میـان نمیآورنـد و فقـط بـا گوشـزد کردن ازدواجهـای ناموفق و یا به رخ کشـیدن ازدواجهای موفق در باب مسإله گهگـاه سـخنرانی می کننـد. پـدران و مادران که عموما در اینگونه موارد آموزش ندیـده انـد طبعا نمی تواننـد راهنمای فرزنـدانشان باشـند. هیـچ یـک از رسـانه هـا, برنـامه هـای توجیهی در رابطه بـا ازدواج به موقع جوانـان و نارسـایی های موجود به علت تإخیر در ازدواج و حـتی سـختگیریهای بی مـورد خـانواده هـا و یـا تشویق جوانـان در مورد فوق ندارنـد. جوانـان آموزش نمی بیننـد. پیش از ازدواج مسائل برای آنها شـکافته نمی شود. در برنامه های درسـی مطالب مناسبی برای تشریح زندگی خانوادگی گنجانده نمی شود و در سالهای دبیرسـتان واقعیات زندگی را به جوانان آموزش نمی دهند تا در همان سالهای جوانی آگاهیهای لازم را کسب کنند و متوجه باشـند که با کـدام شخصـیت بهتر می تواننـد بیامیزنـد و کدام بعد منفی طرف مقابل را نمی توانند تحمل کنند تا بدین طریق بتوان از آرمانی سازی ازدواج جلوگیری کرد. اکثر جوانان اظهار می دارنـد که تنها مسائل مادی مورد توجه آنها نیست بلکه باید به مسائل روحی آنان نیز توجه شود. جوان چون خود را نمی شـناسد و آموزشـی به او داده نشـده است لـذا نمی دانـد چه می خواهـد. معیارهـای او معیارهـایی است که از طرف جـامعه یـا خـانواده به او القـا شـده است. بـا توجه به اینکه ضـرورت ازدواج به موقع برای جوانان و خانواده ها تشـریح نشـده و با توجه به عواقب این امر عدم آگاهی و آموزش لازم در اینگونه موارد از جمله عوامل موثری است که در سن ازدواج جوانان اثر گذاشـته و عمدتا موجب تإخیر آن می گردند.تإثیرپذیری جوانان از طرف دیگر تردیدی نیسـت که تجربه جوان از زنـدگی والدین و روابط زناشویی اقوام و اطرافیان, در نگرش او به مسإله ازدواج موثر بوده و هرگونه بدبینی, در اقـدام جـوان بـه ازدواج, تـإثیر خواهـد داشـت.درنـتیجه در سن ازدواج مـوثر بـوده و احتمالاـ مـوجب افزایش آن می گردد. برگس وکوترل ادعا می کنند که سـعادت پدر و مادر در زندگی زناشویی خود, بر سرنوشت ازدواج فرزندان آنها تإثیر می گذارد.مشاهده خانواده هایی که در حیات زناشویی موفقیت نداشـته و پیوسـته در مشاجرات و اختلافات بسـر می برند و از سوءاتفاق تعداد آنها کم

هم نیست به منزله یک تهدید جدی برای جوانان محسوب می شود. آنها مایل نیستند فراقت خاطر و آسایش خود را از دست بدهند. این دسته از جوانان ناملایمات تجرد را بر گرفتاریها و مشاجرات خانواده های متاهل ترجیح می دهند بنابراین تجارب تلخ از زندگی ناموفق والدین یا اطرافیان موجب روگردانی جوان از امر ازدواج می شود.انتخاب همسر از طرف دیگر مسإله انتخاب همسر و تضاد بین طرز فکر و اندیشه دو نسل ایجاد مشکل کرده و بر سن ازدواج اثر گذاشته است. انتخاب همسر به طریقه سنتی و توسط پدر و مادر ازجمله مشکلاتی است که جوانان در راه ازدواج خود از آن یاد می کنند. در گذشته خانواده ها فکر می کردند که جوانان برای همسرگزینی صلاحیت لازم را ندارند و بیشتر تابع احساسات اند و به همین جهت حق انتخاب همسر برای فرزندانشان را از آن خود می دانستند. اکنون عوامل مختلف ازجمله رشد فکری و معنوی جوانان به آنها استقلال فکری و قدرت تصمیمگیری داده است به نحوی که تدریجا حق همسرگزینی را که زمانی برعهده پدر و مادرشان بود خود به عهده گرفته اند. امروزه دیگر انتخاب همسر مانند گذشته به آسانی انجام نمی گیرد. مرد و زن هردو مایلند که همسری رفیق زندگی و موافق ذوق خود برگزینند که از همه نظر با او همسویی داشته باشند. امروزه جوانان به مرور در جریان مرحله اول همسریابی فعالتر می شوند. و به هنگام اتخاذ تصمیم نهایی که مستلزم ارزیابی و داوری است. کار والدین و بزرگترها آغاز می شود. اما باید گفت سیر قهقرایی قدرت پدر و مادر هرگز به معنای آن نیست که آنها دیگر برای تحمیل خواست خود بر فرزندان کوششی معمول نمی دارند.فرزندان اغلب مایلند انتخاب آنها همراه با تصویب والدینشان باشد. در مورد دختران مسإله به صورت دیگری است و به زعم آنان محدوده انتخاب برای آنها یکجانبه می باشد. با وجود آنکه در اسلام خواستگاری دختر از پسر بلامانع است ولی نه تنها فرهنگ ما این موضوع را نمی پذیرد بلکه در سراسر جهان زنان پذیرفته اند که بگویند فلانی مرا خواستگاری کرده است. یعنی زن می پذیرد که اگر وی به خواستگاری مردی برود علامت این است که حاضر به اعتراف به نقص خود شده است تا در کنار مردی آن را کامل کند درصورتی که شخصیت جلب مرد و حفظ نسل زن در برابر شخصیت تفوق طلبی مرد به معنای این است که زن را نقصی در این مسإله نبوده و می تواند یکجا موقر بماند و جلب کند و چون جلب کرد نسل داشته باشد. اما احساس تفوق طلبی نقص است و باید یکی را برای اثبات فائق بودن خواستگاری کرد.لذا دختران و خانواده های آنها اقدامی در این جهت به عمل نمی آورند و قدم پیش نمی گذارند به همین جهت دختران یکی از مشکلات ازدواج خود را نیافتن همسر ایدهآل می نامند. توجه به مسائل طبقاتی ازجمله عواملی است که در راه انتخاب همسر همواره موثر بوده و بر مشکلات موجود بر سر راه ازدواج جوانان می افزاید. موقعیت طبقه ای جوانان عامل مهمی در انتخاب همسر است زیرا هر طبقه با خلق و خوی و آداب و عادات ویژه خود دنیای خاصی را تشکیل می دهد درنتیجه سازگاری بیشتر است.از دیگر دلایل افزایش سن ازدواج، مهریه های سنگین، عدم ارائه ی آموزش های صحیح و آماده نکردن جوانان به ویژه دختران برای زندگی آینده، استقلال اقتصادی زنان، انتقال تجربه های ناموفق به جوانان و نداشتن شناخت کافی نسبت به ازدواج و اجرای نادرست قوانین حمایتی از مسائل خانواده، مشکلات خانوداگی و عدم تفاهم والدین و فرزندان بر سر انتخاب همسر آینده را می توان ذکر نمود.گرایش به وصلتهای اجتماعیدرگذشته مسایل سنتی به حدی دست و پاگیر بود که ازدواج دو جوان ایرانی, در حقیقت ازدواج دو خانواده و گاهی دو قوم, یا قبیله بوده است و هرگونه رابطه ای بین زوج بر روابط خانواده یا قبایل طرفین اثر مستقیم داشته است. اکنون نیز توجه به موقعیت ممتاز خانوادگی و هم شإن و هم سطح بودن و توجه به میزان و نقش منزلت نزد کسانی که دارای منزلت اجتماعی والاتری هستند و نیز آنهایی که در پایگاه پایین تری قرار دارند, از اهمیت زیادی برخوردار است و همین امر آنها را مشکل پسند کرده و گاهی موجب می شود خانواده ای از ازدواج جوان خود فقط بنا به همین دلایل جلوگیری کرده و مانع ازدواج او بشوند. ارتباط و آشنایی با وجود اینکه جوانان انتخاب همسر را حق خود می دانند, اما شرایط لازم برای امکان آشنایی و برقراری ارتباط سالم و مشروع در بین جوانان بسیار کم و تقریبا صفر است. معمولا شرایط اجتماعی, تحصیلی و جغرافیایی هر یک به گونه ای گزینش همسر را تحت تإثیر قرار می دهند. بدین سان انسانها بی هیچ

منع قانونی خواه ناخواه همسر از بین کسانی برمی گزینند که امکان برخورد با او را در فضایی جغرافیایی بیابند و با توجه به این اصل که شناخت طرف مقابل با چند دیدار میسر نیست در جریان نخستین دیدارها که به منظور شناخت متقابل صورت می گیرد هر یک از داوطلبان ازدواج به نوعی دستخوش هیجان می شوند و به تبع آن تصنع رفتار در حدی وسیع خواهند داشت و یا اینکه به سرعت مسائل عاطفی مطرح می شود و موضوع آشنایی و شناخت و معارفه خودبه خود منتفی می گردد. در چنین شرایطی به نظر می رسد اگر ازدواجی هم صورت بگیرد فاقد بعد ذهنی و روانی است و از نظر سلیقه و علایق فردی, تطابق کافی بین زوجین وجود نداشته باشد(۴). عوامل فرهنگ سنتی و غربی مشکل دیگر ازدواج که موثر در سن ازدواج می باشد مسایل فرهنگی است. در مصاحبه ای که با حجۀاسلام والمسلمین آقای کاویانی انجام شد ایشان،تغییر در احوال خانواده ایرانی و شکسته شدن قالبهای کهن آن باعث شده است در طی قرنهای طولانی زناشویی که تابع مقررات سخت مذهبی و پیرو سنن دیرین بود و در محیطی مبنی بر عرف و عادت به وقوع می پیوست با تماس تمدن صنعتی غرب, وجود وسایل ارتباط جمعی, گسترش شهرنشینی و تغییرات عمیقی که در زندگی عادی ایرانیان رخ داد همه امور را دگرگون کند.تاحدی که در جامعه امروز تضادهایی فاحش در فرهنگ مردم دیده می شود. از سویی مقررات و عرف و عادات مذهبی و قانونی قدیم برجا هستند و جماعتی خصوصا نسلهای مسن تر به آنها پایبند می باشند و از سوی دیگر نسل تازه ای ظهور می کند که به ارزشها و اصول دیگری معتقد است و به اقتضای ضروریات و تحول و تغییر اقتصادی و اجتماعی عصر حاضر, ناگزیر است که سنن کهنه را بشکند و دور بیفکند و در محیطی بیگانه نسبت به عرف و عادت، زندگی تازه ای بنا کند. در اثر این تفاوت نوعی اختلاف و کشکمش نهانی میان دو نسل مشاهده می شود. نسلی به فرهنگ و سنن قدیم دل بسته و نسلی تحت تأثیر عوامل فرهنگی خارجی است این دگرگونیهای فرهنگی علاوه بر مشکلات و سدهای گوناگونی که بر سر راه ازدواج جوانان بوجود آورده است, موجب شده که, بسیاری از آداب و رسوم و سنن ارزشمند اسلامی ـ ایرانی ازدواج نیز به دست فراموشی سپرده شود و این سنت گرانبها, در میان برخی قشرهای جامعه حال و هوایی تازه پیدا کند. از آن جمله, آداب و رسوم نوبنیاد بعضی خانواده ها, تقلیدهای کورکورانه و تهیه جهیزیه های سنگین و تجملی و چشم هم چشمی در این خصوص که چون سد بزرگی بر سر راه ازدواج جوانانی که قلبا خواستار ازدواج و تشکیل خانواده هستند قرار گرفته است. ایشان همچنین بعضی مسایل خرافی و نادرست و برخی مسایل سنتی غلط و رسوم دست و پاگیر قومی یا خانوادگی را دلیل دیگری بر این مسله می دانند.یکی از مسایل و مشکلات مهم ازدواج جوانان فرهنگ خانواده هاست. یک خانواده علیرغم اینکه سعادت فرزندش را می خواهد و حسن نظر دارد, اما عملا موانع بزرگی بر سر راه ازدواج او ایجاد می کند. به عنوان مثال می توان از رسم اولویت ازدواج با خویشان نام برد که در برخی فرهنگها مرسوم است و موجب محدودیت انتخاب جوانان می گردد و همین طور اعتقاد بعضی خانواده ها در مورد ازدواج فرزندان به ترتیب سن می باشد که موجب می گردد جوانان بسیاری از فرصتهای مناسب و مغتنم را از دست بدهندوبر سن ازدواج آنها اثر گذاشته و موجب تاخیر آن می گردد. نقش سواد در سرشماری سال ۶۵ برای نخستین بار رابطه متغیر سواد با ازدواج مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، نتایج به دست آمده به روشنی گویاینن واقعیت است که سواد و ازدواج با یکدیگر همبستگی معکوس دارند. تحصیل ازجمله معیارهایی ست که هرچه سطح آن بالاتر رود بطور محسوس سن ازدواج نیز بالاـ می رود. احتمال ازدواج در جمعیت بی سواد بطور آشکاری بیش از جمعیت باسواد است. از سوی دیگر نسبت جمعیت هرگز ازدواج نکرده در میان باسوادان بیش از بی سوادان است.دلایل تاخیر را می توان اینگونه بیان کرد که افزایش سطح سواد نیاز به زمان بیشتری دارد که خود موجب تاخیر سن ازدواج می گردد. در سالهای پیش یک فرد تحصیلات خود را در هجده و بیست سالگی خاتمه می داد و در آغاز جوانی و اوایل بلوغ برای ازدواج آماده بود. بسیار اندک بودند کسانی که تا سی و چهل سالگی تحصیلات خود را در رشته های علمی و تخصصی ادامه دهند و بالنتیجه برای ازدواج آمادگی نداشته باشند. اما در عصر حاضر جوانانی که مایل به ادامه تحصیل هستند تازه بعد از بیست سالگی وارد رشته های تخصصی علمی و صنعتی می

شوند و تا مدتها نمی توانند ازدواج کنند. یکی دیگر از دلایل دیر ازدواج کردن افراد تحصیل کرده را در مشکل پسندی این گروه بایـد جستجو کرد که مسإله انتخاب آنها را با مشکل روبه رو می کنـد. زیرا بیشتر ازدواجها امروزه برمبنای همگنی و همسانی افراد است و به نظر می رسد که تحصیل نیز همه جا به عنوان معیاری در گزینش همسر مطرح باشد و گرایش انسانها به گزینش همسری مشابه از نظر تحصیلی به چشم می خورد, چون شخصیت تحصیلی به معنای تشابه دیدگاه نیز هست. بنابراین افراد تحصیل کرده تمایل به گزینش همسری دارند که از نظر تحصیلی با آنها همسانی داشته باشند و این امر در سن ازدواج آنها اثر می گذارد. علاوه بر این موارد, بلاتکلیفی در مورد امکان ادامه تحصیلات عالی و سالها پشت سد کنکور ماندن و علاقه به ادامه تحصیلات از مهمترین عوامل بازدارنده جوانان در پاسخ به نیاز طبیعی و غریزی ازدواج می باشد.تحصیل, خود متغیر مستقلی نیست و سطح آن بستگی بـه عوامل متعددی دارد از جمله: شغل, درآمد, تحصیلات پدر و غیره که علاوه بر اثر مستقیمی که بر سن ازدواج می گذارنـد بطور غیرمستقیم نیز تإثیر گذارنـد. بدین ترتیب که سواد و شغل و درآمد و آگاهی و حتی اعتقادات افراد نیز احتمالا موثر است کـه هر یـک از ایـن عوامل بطور جداگانه بر سن ازدواج اثر می گذارند.(۵)نقش اعتقادات مذهبی خانواده ها حجهٔاسلام والمسلمین کاویانی دربخش دیگری ازسخنان خود بیان کردنـد که: شدت و ضعف اعتقادات مذهبی در خانواده ها در تعیین سن ازدواج نقش عمده ای دارد. خصوصا در مورد دختران، زیرا از نظر دین اسلام زود ازدواج کردن یکی از شایسته ترین کارهاست و هر پدری موظف است که هرچه زودتر دخترش را زودتر دهد. تعالیم اسلام و الگوهایی که در دین وجود دارد و رواج ارزشهای اسلامی در نگرش افراد نسبت به مقوله ازدواج موثر بوده و عوامل مختلف را تحت الشعاع خود قرار می دهد.چنانچه می بینیم در اوایل پیروزی انقلاب اسلامی در کنار آداب و رسوم معمول ازدواج، توجه به ارزشهای اسلامی در امر همسرگزینی بیشتر شد و سن ازدواج به سرعت کاهش یافت.با توجه به اینکه قبل از پیروزی انقلاب اسلامی سن ازدواج بسیار بالا بود, بطوری که برای دخترها ۱۸ تا ۲۵ سال و پسرها ۲۵ تا ۳۳ سال و شایـد هم بالاتر مطرح بود که این خود مشکلاتی دربر داشت ولی در سالهای بعد البته تإثیر عوامل مختلف میانگین سن ازدواج بتدریج افزایش یافت.چنانکه درامارها وجود دارد در فاصله سالهای ۶۵ تا ۶۹ از ۸۷ / ۱۸ به ۰۵ / ۲۰ سال رسیده است البته برای دختران, و امکان دارد این رونـد در آینـده نیز تـداوم یابـد.تضادهـایی که در جـامعه وجود دارد بر مشکلات جوانان می افزایـد و موجب سردرگمی و انزوای آنها می گردد. نحوه برخورد با مسایل در دانشگاهها و جامعه متفاوت است. در دانشگاهها بـا مسایـل برخورد تحلیلی و منطقی می شود ولی وقتی به جـامعه عام می رسـد تضادهایی بین اصول اساسـی و عملی مشاهـده می گردد که موجب انزوا و سردرگمی جوانان می گردد. الگوهایی که در مدارس عنوان می شوند و الگوهایی که خانواده ها فراروی جوانان می گذارنـد بعضا یکسان نیست. قالبهایی که جامعه روحانی تقـدیم جوانان می کنـد با قالبهای جمهوری اسلامی در مواردی تطابق نـدارد و جوان دچار تعارض می شود. عدم هماهنگی بین برنامه ریزیهای دولت و خانواده ها وجود دارد. همچنین تضـاد بین الگوهایی که دولت می دهـد با الگوهایی که خانواده ها ارائه می کننـد و تضاد افکار در بین خانواده ها که تإثیر عمیقی بر افکار جوانان دارد, موجب بلاتکلیفی آنها می گردد. علاوه بر اینها تضاد بین جامعه سنتی و صنعتی و تضاد بین ارزشهای پذیرفته شده و آنچه بدان عمل می شود بوضوح مشاهده می گردد و این امر موجب دگرگونی ارزشها و بلاتکلیفی جوانان گردیده و بر مسایـل مختلف ازجمله ازدواج تـإثیر می گـذارد. اکنون نظـام اجتمـاعی کـارکرد حفـظ الگوی خود را از دست داده به عبارت دیگر, الگوها در انتقال صحیح و کامل ارزشها و هنجارها به اعضای جامعه ناموفق بوده اند و نظام ارزشـی دست خورده و مردم در بعضی موارد دچار تعارض در ارزشها شده اند. در چنین شرایطی سردرگمی در امور تحصیلی و شغلی و دیگر امور اجتماعی در امر ازدواج جوانـان اثر گذاشته و سن ازدواج آنهـا را به عقب می بردتحول الگوهای دختران که ادامه تحصیل و کسب شأن تحصیلی، شغلی و اجتمـاعی را تشویـق می‌کنـد و ازدواج را مـانع دستیـابی به آنـان می‌پندارنـد در افزایش سن ازدواج در نظر و عمـل تـاثیری چشمگیر دارد. بی‌اعتمادی نسبت به جنس مخالف، وسواس بیش از انـدازه در انتخاب همسـر و فراهم بودن زمینه ارضای نامشروع

عوامل دیگری هستند که در تاهل تاخیر ایجاد می کننـد. نکته دیگر الگوپذیری از جوامع توسعه یافته غربی است. به نظر می‌رسد با آن‌که تمایل به استقلال در جوانان بسیار زیاد است، دیگر ازدواج مسیر تحقق آن محسوب نمی‌شود و نگرشـی مبتنی بر جستجوی استقلال در تجرد به چشم می آیـد. جوانان ترجیـح می‌دهنـد به اسـتقلال مالی برسـند، خانه‌ای بخرند یا اجاره کنند و آخر سـر تجرد آزادانه را محک بزنندآسـیب دیگری در این حوزه مطرح می‌شود که باید آن را ناشـی از عرف نادرست فرهنگی جامعه ما و مطرح شـدن یکسـویه پیشـنهاد ازدواج صـرفا از جـانب پسـرها دانسـت. (۶) بـه نظر می‌رسـد فرهنـگ مـا در این‌بـاره رویـه‌ای خشـک و انعطاف‌ناپـذیر اتخـاذ کرده است در حالی که در دین اسـلام مطابق خطبه عقـد این زن است که خود را به ازدواج مرد در می‌آورد و پیشـنهاد برای ازدواج را هم می‌توان بر همین اصل اسـتوار کرد. بسیاری از پسران با وجود علاقه به ازدواج از آنجا که خود را از نظر موقعیت مـالی و شـأن خـانوادگی و طبقاتی در خور گزینه‌های ازدواجشان نمی‌یابنـد از مطرح کردن پیشـنهاد آن نیز حتی به صورت تلویحی و غیرعلنی اجتناب می کنند. اینجاست که نرمش طرف مقابل و علاقه طبیعی او به ازدواج می‌تواند مشکل را حل کند و همه موانع را پس بزنـد.تنظیم خانواده هرگاه سیاسـتهای کنترل جمعیت در کشور اتخاذ و اعمال می شود تبلیغ در مورد مسایل جمعیتی بر سن ازدواج اثر می گذارد. چون برنامه های تنظیم خانواده برای آگاهی مردم کافی نیست و آموزش لازم به منظور جلوگیری از زاد و ولـد به مردم ارائه نمی شـود. معمولاـ سـیاست دولت در این گونه موارد بـا تشویق جوانـان به امر ازدواج مغـایرت داشته و موجب افزایش سن ازدواج می گردد. بطوری که آمار نشان می دهد زنانی که تا سن ۲۵ سالگی ازدواج نکرده اند, عملا تعداد فرزندانشان کمتر از زنانی خواهد بود که در سنین پایین تر (۱۹ ـ ۱۳) ازدواج کرده اند. ملاحظه می شود که گاهی اوقات برنامه ریزی دولت در کشورهای در حال توسعه که بطور اصولی و کامل اجرا نمی شود, بر سن ازدواج اثر گذاشته و ایجاد مشکل می کند.دلیل مهاجرت گسترده ی پسـران به جهت پیدا کردن کار، امکان ازدواج برایشان میسر نیست. از طرف دیگر نیز پسـران روسـتایی در شـهر ازدواج کرده و نسبت جنسـی در سن ازدواج به همین علت بسـیار نابرابر شده است . در چنین شـرایطی سن ازدواج دختران روسـتایی بالاتر رفته یـا بـا افراد مسن و یا کسانی که هم کفو آن ها نیسـتند ازدواج کرده که نهایتاً تعارضات بعـدی و افزایش آمار طلاق را به دنبال دارد، در شـهرها نیز افزایش تمایـل دختران به تحصـیل بـاعث شـده یکی از ملاـک هـای دختران در ازدواج، تحصـیلات بالاـتر و یا همطراز خود باشـد که این نیز به نوبه ی خود در بالاـ رفتن سن ازدواج موثربوده واز طرف دیگر جـامعه ی ما در مورد ایجاد شـرایط مساعد ازدواج برای جوانان با مشـکلاتی روبه رو است . مهمترین مسأله در این میان شرایط نامناسب اقتصادی است که علاوه بر آن که برای بیشتر خـانواده ها تنگ کرده ، بیشترین فشار را به جوانان وارد می نمایـد . از یک سو کمبود فرصت های شـغلی و از سوی دیگر مهیا نبودن شرایط مادی باعث شده که اغلب جوانان با دغدغه ی خاطر مواجه باشند. یکی دیگر از عوامل مهم در افزایش سن ازدواج فاصـله ی رشد اقتصادی و رشد فیزیولوژیک است . پسر ۱۸ ساله ای که تحصـیلات خود را به پایان رسانده، با سه راه ورود به دانشـگاه، خدمت سـربازی و شـغل آزاد مواجه است که هر سه راه تا رسیدن به تکامل اقتصادی چند سالی فاصله دارد.گرایش به تحصـیلات عـالیه و نبود اشـتغال در کنار تحصـیل نیز عامل دیگری در افزایش سن ازدواج است. بنابراین بایـد دو مسأله ی اقتصاد و فرهنـگ را به عنوان پیش نیـاز مسـأله ی ازدواج در نظر گرفت . بایـد بـا سـرمایه گـذاری منـاسب نیاز اقتصادی هر زوج جوان یعنی داشـتن شغل و نیاز به مسکن را رفع نمود. از نظر بعد فرهنگی نیز در کشورهای جهان سوم به نیازهای کاذب و فرعیات پسر پرداخته می شود: تجملات و بالا رفتن هزینه های ازدواج، دوستی های قبل از ازدواج که عاقبتی نافرجام داشته یا به ازدواج منجر نمی شود و یا به طلاق می انجامـد از این جمله است .(۷)عوامل اقتصادیسن ازدواج در اغلب کشورهای درحال توسـعه، روندی صعودی دارد و آمارهـا نشـان می‌دهـد در چنـد دهـه اخیر بـه طـور مرتـب بـا نوسانـات جزیی افزایش یـافته اسـت. بخشـی از ایـن افزایش عملی به دیـدگاه‌های فرهنگی بـاز می گردد که واکنشـی در برابر الگوی توسـعه در این جوامع است، به طوری که نتایـج یـک نظرسـنجی در تهران نشان می‌دهد پسـران سـنین بالای ۲۶ سـال را برای ازدواج شـان منـاسب می‌داننـد و دختران ۲۱ تا ۲۵ سالگی را سن ایـده‌آل

ازدواج تلقی می کننـد. سن مطلوب ازدواج برای اقشار کم‌سواد و بی‌سواد نیز که از الگوهای توسعه تاثیرپذیری کمتری دارند ۳ – ۲ سـال پـایین‌تر از این حـد است. علاوه بر مسائل مـذکور آسیب‌شـناسان اجتماعی مشـکلات مالی را مهم‌ترین عاملی می‌داننـد که در جـامعه مـا بـه بالاـ رفتـن سـن ازدواج منجر شــده اسـت و در«تحقیقـات میـدانی و آنچـه از شواهـد جـامعه بر می‌آیـد بـا وجـود همه دگر گونی‌هـای فرهنگی ازدواج هنوز یکی از دغـدغه‌های اصـلی جوانان بالای ۲۰ سال را تشـکیل می دهد. اغلب دختران و پسـران ازدواج و تشـکیل خـانواده را نقطه عطفی در رونـد زنـدگی‌شان می‌دادنـد، به آن فکر می کننـد و در صورت توانـایی برای تاهـل به اقدامات عملی دست می‌زنند. در حقیقت افزایش سن تاهل در جامعه ما با دلایل اقتصادی نظیر تامین معیشت خانواده آینده، اشـتغال و مسـکن ارتبـاطی قـوی دارد و از این نظر بـا عوامـل تاخیرسـاز تاهـل در کشورهـای غربی که دلایـل عمـده فرهنگی دارنـد به کلی متفاوت است. البته ناگفته نماند این مشکلات اقتصادی علاوه بر ناتوان ساختن بخش بزرگی از جمعیت جوان برای تشکیل خانواده بتدریـج از مطلوبیت ازدواج و تاهـل نیز می‌کاهـد و نوعی مقاومت منفی در برابر این جریان طبیعی زنـدگی پدیـد می‌آورد. جوان‌ها بویژه پسـران به قول معروف بـا یـک دو دوتا، چهارتا و هر جوری که حساب می کننـد ازدواج را عقلانی در نمی‌یابنـد! رفتن زیر بار هزینه‌های گزافی که پیش، حین و پس از ازدواج وجود دارد و از مخارج مراسم نامزدی، عقد و عروسـی تا اجاره‌خانه‌های سنگین با وجود بیکاری یا سـطح درآمـدی پایین یا غیرممکن است یا بسـیار دشوار و بر این اساس تجرد هر چنـد که طولانی شـده باشـد یک مزیت محسوب می‌شود. فرهنـگ جدیـدی که میـان جوانـان پسـر به دور از تعارفـات و تبریک‌های ازدواج و پیونـد زوجین در حال شکـل گیری است و تاهـل و به دوش گرفتن بار سـنگین زنـدگی خانوادگی را نوعی حماقت، فریب، نـدانم کاری یا به قول معروف افتادن در چاه زنـدگی پس از بیرون آمـدن از چاله تجرد می دانـد، دلیلی بر صـحت این مـدعاست.»(۸) فصل دومآثار و پیامـدهای افزایش سن ازدواجآثار اجتماعی تأثیر بالا رفتن سن ازدواج در گرایش به جرم:در ازدواج در کنار نیاز جنسی نیازهای عاطفی مطرح است . یعنی هرکسـی نیـاز دارد که بداندکسـی در زنـدگی اش هست که در کنـار رفع نیازهـای طبیعی می توانـد بـا او همفکری و مشارکت داشـته باشـد ، پس اگر فرصت ازدواج را از دست بدهنـد جذب معاشـرت هایی می شوند که خیلی از آنها می تواند زمینه ساز مشـکلات احساسـی و عاطفی برای آنها باشـد ، چرا که وقتی پایبندی فردی کم باشد بیشتر جذب لذت های کوتاه مدت و آنی می شود و در این میان امکان معاشـرت ها و گردهمایی هایی برای او فراهم می شود که زمینه را برای مصـرف مواد مخدر یا روابط نامناسب اجتماعی گسترش خواهـد داد . در ادامه بیشتر در مورد این معضل گفته خواهـد شـدبرای جوانانی که امکان ازدواج فراهم نمی شود از یک طرف نیازو از طرف دیگر مشـکلات و محـدودیت ها وجود دارد ، در نتیجه برطبق احساسـش جذب موقعیت های آنی و در دسترس می شود . نقش دوسـتان را در جـذب جوانان به کارهای خلاف بسـیار مهم می باشـددر سـنین جوانی و نوجوانی دوسـتان نقش عمـده ای ایفا می کننـد ، به طوری که جوانان تحت تأثیر دوسـتان و خواسـته هایشان یا به خاطر احساس تعلق به یک گروه و نگرانی از طرد شدن توسط آنها حاضـرند هرکاری بکنند . اگر اعضای خانواده ای ارتباط خوبی با یکدیگر داشته باشند می تواننـد بسیاری از مسایل را با فرزندانشان مطرح کنند . در نتیجه فرزندان هم با علاقه تشـریک مساعی می کنند و از نظرات خانواده بهره مند می شوند ، اما اگر شاهد گسستگی در روابط خانوادگی باشیم نقش دوستان و همسالان به جای خانواده افزایش می یابد و دوسـتان هم بیشتر تابع جنبه احساسا هستند .افزایش سن ازدواج ، کاهش سن جرمکارشناسان معتقدند با افزایش متوسط سن ازدواج جوانـان، سن جرایمی ماننـد فحشـاء ، نزاع هـای خیابـانی ، سـرقت ، فرار از خانه ، مزاحمت و سایر آسـیبهای اجتماعی و نیز تعـداد و سابقه مجرمین کم سن و سال نیز افزایش می یابـد .«تحقیقات بسیاری در این حوزه صورت گرفته است. میان افزایش سن ازدواج و کـاهش سن جرم در یک جامعه رابطه‌ای معنادار وجود دارد که در کوتاه‌مـدت آشـکار می‌شود. انواع مختلف فحشا، بی‌بنـدوباری، تجـاوز به عنف و ... بـا افزایش سن ازدواج رابطه‌ای مسـتقیم و قابـل پیش‌بینی دارنـد. علاـوه بر آن جنایت، قتل، دعواهای خیابانی و خـانوادگی، دزدی، اوباشـگری، مزاحمت، روابـط نامتعـارف و خشن، فرار از خـانه و... نیز بـا افزایش سن تاهل بیشتر می‌شونـد و در

بلندمدت آسیب‌های بزرگ اجتماعی را دامن می‌زنند.آنها بر این باورند که در میان عوامل تأثیرگذار بر کاهش سن جرم ، مشکلات روانی ناشی از عدم ارضای نیازهای عاطفی ، هیجانی و جنسی به طور جدی مطرح می شود و بر همین اساس توصیه می کنند که یکی از راه های پیشگیری از چنین مشکلاتی فراهم شدن امکان ازدواج جوانان در سنین مناسب است . به گزارش آمارهای مرکز ایران نشان می دهد سن ازدواج برای مردان از ۲۴ سال در سال ۶۵ به ۷/۲۶ سال در سال ۸۳ و برای زنان از ۲۰ سال به ۹/۲۳ سال در این مدت رسیده است . نتایج پژوهشی تحت عنوان تحولات ازدواج و طلاق در ایران نشان می دهد که در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج مردان ۵/۲۶ بوده این میزان سپس با کمی کاهش روبه رو شده و بیشترین کاهش را در سال ۱۳۶۵ یعنی دهه اول انقلاب داشته و پس از آن افزایش حدود نیم سال است و سپس سن ازدواج مردان از ۵/۲۶ به ۲۷ سال تغییر یافته است . تحقیقات در مورد سن ازدواج جوانان بیان می کند : سن ازدواج زنان در سال ۱۳۴۵ ۱۸ بوده و هم اکنون به ۴/۲۳ رسیده است .همچنین در سال ۱۳۴۵ سن ازدواج برای زنان شهری ۱۹ سال و برای زنان روستایی ۱۷ سال بود و پس از آن با مقداری افزایش رو به رشد و سپس با یک توقف بعد از انقلاب اسلامی کاهش یافت ولی باید دانست که متغیرهای جمعیتی در جایی توقف می کند و از حدی بالاتر نمی رود ، بنابراین سن ازدواج زنان در حدی متوقف می شود . این آمارها در حالی نشان از افزایش سن ازدواج می دهد که فرهنگ ما هنوز توانایی یافتن همسر مناسب و ازدواج موفق را مهمترین ملاک خوشبختی به خصوص برای دختران می داند ، به طوری که حتی گاهی بیشتر فعالیت های زندگی مثل تحصیلات بالاتر ، موفقیت شغلی بهتر ، ارتقای پایگاه اجتماعی و اقتصادی معطوف به یافتن همسری مناسب است که البته معلوم نیست مردانی که خود از چنین امتیازاتی برخوردارند تا چه حد علاقه مند به ازدواج کردن با دخترانی در سطح اجتماعی و حرفه ای خویش هستند . از طرفی توقعات خانواده ها در رابطه با ازدواج فرزندانشان بالا- رفته و نیز بسیاری از مردان که طبق فرهنگ ما باید پا پیش بگذارند و مخارج و هزینه های زندگی را تأمین کنند از حیث تحصیلات ، میزان درآمد و موقعیت اجتماعی و شغلی در وضعیت مناسبی به سر نمی برند و حتی گاهی وضعیت آنها نسبت به دختران نامطلوب است . به عقیده روانشناسان اگر انگیزه های قوی به وسیله موانع غیرقابل قبول عبور با موانعی که نمی توانیم بر آنها فائق آئیم سد شوند ناکامی به وجود می آید که از بارزترین نتایج آن بروز رفتارهای پرخاشگرانه است . از سویی دیگر مردم از نظر روش مقابله با یکدیگر متفاوتند و در شرایط ظاهراً مشابه وقتی افراد دچار ناکامی می شوند بعضی تسلیم شده ، بعضی به کوشش خود ادامه می دهند و بعضی دیگر زیر فشار خرد می شوند. برهمین اساس روانشناسان تأکید می کنند که ناکامی ناشی از وجود موانع متعدد بر سر راه ازدواج جوانان می تواند شماری از آنها را به سوی ارتکاب برخی جرایم بکشاند . این تأکید در حالی است که آمارها نشان می دهد ۲۲ درصد جمعیت ورودی زندان های کشور را جوانان تشکیل می دهند به طوری که سالانه ۲۷ تا ۳۳ هزار جوان در گروه سنی ۱۹ تا ۲۵ سال زندانی می شوند . موارد نزاع های دسته جمعی ، فرار از خانه ، اعتیاد ، خودکشی ، خانه های فساد و فحشا پدیده مردان خیابانی و ... همه بیانگر آن است که اگر به فکر چاره اندیشی نباشیم آینده این تعداد جوانان تیره و تار خواهد بود . از طرفی ازدواج به دلیل آنکه در اغلب موارد به افزایش احساس امنیت ، تأمین نیازهای جنسی و عاطفی جوان منجر می شود. البته این تأکید روانشاسان را نیز نباید فراموش کرد که وجود چنین آسیب های ناشی از افزایش سن ازدواج نباید به هیچ وجه منجر به انتخاب راهکار ازدواج به هر شکل و با هر شرایطی باشد ، زیرا در این صورت ازدواج نه تنها راهگشا نخواهد بود بلکه خود به جمع عوامل تأثیرگذار بر آسیبهای یاد شده خواهد پیوست . عقیده روانشناسان در مورد علل افزایش سن ازدواج درایران: عوامل مختلف اقتصادی ، جامعه شناسی و روانشناسی را در این زمینه مطرح کرده اند. از جمله عوامل اقتصادی این است که جوانان احساس می کنند امکان تأمین هزینه های زندگی روزمره را ندارند و کسانی هم که جذب بازار کار می شوند ممکن است درامد لازم را نداشته باشند ، آنهایی هم که تحصیل می کنند امید زیادی برای یافتن شغل مناسب ندارند- افرادی که به ازدواج نیاز و تمایل دارند اگر نتوانند ازدواج کنند سعی کنند که با مشغولیات ، رفت و آمدها و معاشرت های مسأله ساز خود را سرگرم کنند و

به این ترتیب ممکن است تصمیم گیری برای این افراد مشکل تر شود ، چون آنها فکر می کنند که قبلاً ـ معیارهایی برای ازدواج داشته اند . بالا رفتن سن ازدواج تبعات متفاوتی برای دختران و پسران ایجاد می کند ودر جامعه ای که ما فکر می کنیم مردها باید در ازدواج جلو بیایند و تصمیم بگیرند دخترها شانس کمتری خواهند داشت چون در سن بالا پذیرفتن هر نوع همسری برای آنها کار آسانی نخواهد بود . به خصوص که الان دختران ما بیشتر وارد جامعه می شوند و تجربه درس و دانشگاه را به دست آورده اند در نتیجه در انتخاب همسر بیشتر دچار تردید می شوند و زمان بیشتری صرف می کنند و این مسأله شانس ازدواج آنها را در آینده کاهش می دهد.(۹) تفاوت آسیب پذیری دختران و پسران :دخترانی که سن ازدواج آنها بالا می رود ، به خاطر داشتن گرایش هاحساسیت ها و حسادت ها که لازمه سن و کمی تجربه آنهاست ممکن است بیشتر فریب بخورند و بیشتر مستعد بروز رفتارها و واکنش های برانگیزاننده پرخاشگرانه و درگیرانه مختلفی در آنها بروز می کند و دختران خیلی راحت تر وعده های افرادی را که آماده سوء استفاده از آنها هستند می پذیرند و جذب آنها می شوند. افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصبیت‌های روحی، مجال بروز می‌یابندسن ازدواج یکی از شاخصه‌های مهم برای ارزیابی میزان سلامت و بهداشت جسمی و روانی افراد یک جامعه محسوب می‌شود. در کشور ما که هنجارهای دینی نزد عموم مردم از مطلوبیت خاصی برخوردار است و جوانان بخش غالب جمعیتی را تشکیل می‌دهند، این ارزیابی در حوزه اخلاق اجتماعی و روحیه جمعی نیز مطرح می‌شود و دامنه تاثیر سن ازدواج را به حوزه‌های رفتاری و فرهنگی هویتی نسل جوان می‌کشاند.بررسی سن ازدواج جوانان ایرانی در چند دهه اخیر، روندی صعودی را نشان می‌دهد در حالی که سن ازدواج در سال ۱۳۵۴ حدود ۲۵ سالگی بود، پس از چند دهه افزایش (بجز سال ۱۳۶۵) در سال‌های اخیر برای پسران به ۲۸ و دختران به ۲۴ رسیده است. البته آمارهای متفاوتی در این باره ارائه می‌شود و طبق اعلام مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، سن ازدواج برای پسران ۲۹ و دختران ۲۸ است. این اعداد و ارقام هر چه که باشد، از بالا بودن نامعقول سن تاهل خبر می‌دهد که بالطبع از جنبه‌های مختلف و به صورت پردامنه به آسیب‌زایی در جامعه عرف‌پسند و هنجارطلب ما می‌پردازد(۱۰)حجةاسلام والمسلمین آقای کاویانی همچنین بیان کردند که: قرآن کریم بلوغ را سن ازدواج می‌داند و از آن با تعبیر بلوغ نکاح یاد می‌کند. شیخ طوسی سن ازدواج را سن توانایی جنسی و رغبت به تاهل می‌داند. یعنی سن ازدواج، سن تمایل است و چنین برمی‌آید که در صورت نیاز اگر ترک آن موجب گناه شود، ازدواج واجب می‌شود. اما در جوامع امروزی ، سن ازدواج از سن بلوغ جسمی فاصله گرفته است و اغلب این فاصله معقول پنداشته می‌شود. جوامع غربی این خلاـ زمانی یا در حقیقت دوره بحرانی را با روابط آزاد جنسی که پشتوانه قانونی دارد، می‌پوشانند اما جامعه دینی ما چنین راهکاری را برنمی‌تابد. بالطبع در چنین شرایطی، آشکار شدن آسیب‌های دوره بحرانی ناگزیر است چرا که نه می‌توان مطابق راهکار دینی، سن ازدواج را به دوران بلوغ نزدیک کرد و نه شرایط فرهنگی و اجتماعی دنیای معاصر اجازه می‌دهد جامعه در شرایطی سالم افزایش سن ازدواج را تابی بیاورد. در این باره توسلی به آموزه‌های دینی مبنی بر خویشتنداری تنها گزینه پیش روست که باز هم به دلیل شرایط فرهنگی روز و حاد بودن آسیب‌های تاخیر در ازدواج به صورت عمومی و گسترده راه به جای نمی‌برد. از زاویه دیگری نیز می‌توان به این مساله نگاه کرد. ایشان همچنین فرمودند: خویشتنداری فرمان خداوند متعال برای فردی است که به هر دلیل توانایی ازدواج ندارد و جنبه‌ای موقت یا استثنایی دارد و هرگز یک راهکار عمومی برای اداره جامعه دینی محسوب نمی‌شود. اراده خداوند برای زندگی انسان و دستورات وی مطابق دین مبین اسلام که دین فطرت و طبیعت است بر ازدواج، تسکین روحی و جسمی و بقای نسل تاکید دارد و دستور ارزشمند خویشتنداری که برای جلوگیری از آغشته شدن فطرت فرد به بی‌مبالاتی و گناه است نباید با یک راهکار کلان برای اداره جامعه یا شیوه‌ای منفعلانه در برابر ضعف‌های موجود بر سر راه ازدواج بموقع جوانان اشتباه گرفته شود. چنین برمی‌آید که حکم خویشتنداری نه از فرد و نه از جامعه که دولت مظهر آن است، رفع تکلیف نمی‌کند! چنان‌که امیرالمومنین

علی(ع) پس از اجرای حد درباره جوانی که از تجرد به گناه افتاده بود، دستور داد تا از بیت‌المال وی را تامین کنند و تاهل را بر وی امکانپذیر ساخت در عمل نیز نزدیک شدن سن ازدواج به مرز دهه سوم زندگی، پیامدهای رفتاری و روانی وحشتناکی برای جامعه امروزی به دنبال دارد. ناکامی و دامنه آسیب‌های آنارضای نیاز جنسی، یکی از اهداف اولیه و انگیزه‌های قوی ازدواج است.در یکی از روزنامه ها مصاحبه ای با دکتر هاشم مهدوی، روان‌شناس بالینی و آسیب‌شناس اجتماعی انجام شده که بشرح ذیل است:ایشان نیاز جنسی را دارای ماهیتی زیستی، روانی و اجتماعی می‌داند که در صورت ازدواج از طریق درست ارضا می‌شود و در خدمت فرد و جامعه انسانی قرار می‌گیرد و در غیر این‌صورت به افزایش بی‌بندوباری، بزهکاری و عصبیت اجتماعی می‌انجامد. «هنگامی که انگیزه‌های قوی نظیر شهوت، تولیدمثل، استقلال زیستی و تشکیل خانواده به وسیله موانع غیرقابل قبول یا موانعی که فرد برای رفع آنها ناتوان است، سرکوب شوند یا معطل بمانند احساس ناکامی رخ می‌دهد. احساس ناکامی یکی از الگوهای قدرتمند رفتاری هنجاری، ارزشی و نگرشی است که شخصیت و هویت فرد را زیر سلطه می‌گیرد و با گذشت زمان قوی‌تر می‌شود. این احساس بتدریج در تمامی ابعاد وجودی فرد ناکام تسری می‌یابد و به اندیشه بزهکاری و ایجاد بسترهای جرم زایی وی می‌انجامد. بعلاوه نیروی مهار گسیخته شهوانی، فرد را به اعمال غیراخلاقی سوق می‌دهد که روابط نامشروع، همجنس گرایی، انحرافات جنسی، خودارضایی، تنوع‌طلبی جنسی، عدم ارضای روحی و ... بخشی از آنها را شامل می‌شود. چنین گرایش‌هایی نتیجه تجربه‌های نادرست جنسی و خیالپردازی‌های شهوانی پیش از ازدواج محسوب می شود و در افزایش فاصله بلوغ تا تاهل ریشه دارد. از سوی دیگر افزایش سن ازدواج و عدم ارضای جنسی بموقع شکل‌گیری عقده‌های روانی و انباشت آنها در شخصیت فرد را به دنبال دارد. ارضای جنسی امنیت و آرامش روانی را موجب می‌شود و بدون آن عصبیت‌های روحی، طغیانگری، احساس پوچی و حتی میل به خودکشی مجال بروز می‌یابند. روابط نامشروع پیش از ازدواج نیز نه‌تنها به ارضای کامل و جامع منجر نمی‌شوند بلکه چون همواره با احساس گناه و غیراخلاقی بودن همراه است بر میزان عصبیت‌ها می‌افزاید.» ازدواج فرهنگی مشترک میان همه جوامع میباشد که با نیازهای عمیق و ریشه‌دار انسان در طول تاریخ بشریت سر و کار دارد و بدون آن جامعه انسانی با دگرگونی و مسخ بنیادین مواجه می‌شود آمارها نشان می‌دهد اغلب دختران و پسران فراری از خانه بر سر موضوع ازدواج با خانواده‌شان اختلاف دارند. تحقیقات سازمان بهزیستی کشور نیز نشان می‌دهد سن شروع روسپیگری برای بیش از ۶۰ درصد دختران ۱۳ تا ۲۰ سال است، یعنی درست در سنین بلوغ و برخی هم فراهم نبودن شرایط ازدواج یا مخالفت خانواده‌شان را با تاهل آنها دلیل اصلی گرایش به روسپیگری معرفی کرده‌اند که این میزان را ۷۰ درصد می‌دانند. آمار دیگری نشان می‌دهد نزدیک یک چهارم زندانی‌های کشور را جوانان زیر ۳۰ سال تشکیل می‌دهند و مجموعه این ارقام از آسیب‌هایی حکایت می‌کند که بالا رفتن سن ازدواج و مشکلات جنسی، روحی و روانی بخش‌های مهمی از آن را تشکیل می‌دهد.(۱۱)افزایش امنیت درونی، بازیابی شخصیتی و حتی رفع برخی مشکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که درکنار بلوغ فردی و اجتماعی، افزایش مهارت، انگیزه و تولید ثروت می‌توان آنها را جزو پیامدهای ازدواج به‌موقع دانست. در حقیقت ازدواج و تشکیل خانواده انگیزشی قدرتمند برای زوجین ایجاد می‌کند تا به جنگ سختی‌های زندگی بروند و از آسیب‌های گوناگونی که در زندگی مجردی در کمین آنهاست، مصون بمانند. از این دیدگاه پاسخگویی به نیازهای عاطفی بزرگ‌ترین دستاورد ازدواج است که به سلامت شخصیتی فرد می انجامد.افزایش امنیت درونی بازیابی شخصیتی و حتی رفع برخی مشکلات ذهنی و روانی ارزش‌هایی هستند که می‌توان آنها را جزو پیامدهای ازدواج بهنگام دانست این‌که یک نفر در کنارش باشد. تنهایی‌اش را پر کند و قابل اعتماد و محرم رازش باشد سوپاپ اطمینانی برای عصبیت‌های فردی و اجتماعی هر یک از زوجین است و از بروز ناهنجاری‌های رفتاری می‌کاهد. تجربه‌های اجتماعی نیز نشان می‌دهد هنگامی که ازدواج بموقع به زایش نهاد خانواده و اقتدار آن در جامعه می انجامد سطح آسیب های ناشی از احساس تنهایی و پوچی که از مشخصه‌های جهان معاصر است به کمترین حد ممکن می‌رسد. اوج این تجربه اجتماعی را می‌توان در رابطه میان افزایش سن

ازدواج و بالاـ رفتن میزان خودکشـی یـا میل به آن دانست.با این تـذکر که در کشورهای غربی و جوامع غیردینی روابط نامشـروع و آزادانه میان دو جنس مخالف خلاء ناشـی از افزایش سن تاهل را پر نمی‌کنـد. خودکشـی به زعم بسـیاری از روان‌شـناسان پدیده‌ای اجتماعی است که دنیای پیچیده، ماشـینی و پر تعلیق امروزی در پی کمرنگ‌شدن مناسبات عاطفی و قدرت نهاد خانواده برای جامعه بشـری ایجاد می‌کنـد و فراموش نکنیم احساس تنهایی و پوچی اپیـدمی شـده درجهان مدرن، پایه و اساس انتحار شخصـی را موجب می‌شود. خـانواده نخستین فرد را به عرصه اجتمـاع وارد می‌کنـد و پس از آن تشـکیل یک خانواده جدیـد است که می توانـد پوچی زنـدگی مـدرن را از فرد بگیرد و بـه فلسـفه حیـات او و متعـاقب آن رفتـار و نگرش وی جهـت بدهـد.(۱۱)پدیـده اجتماعی وبهداشتیافزایش سن ازدواج، افزایش ناباروریبه گفته برخی متخصـصان زمان طلایی برای بچه‌دار شدن ۱۸ تا ۲۵ سالگی است و بعد از سن ۳۰ سـالگی به دلیـل افزایش اختلالاتیماننـد فشار خون حاملگی، شانس بارداری کم‌تر است.این در شـرایطی است که سـن ازدواج در شهرهای بزرگ کشور به ۲۸ سال و بالاتر رسـیده است.بالا رفتن سن ازدواج در کشور عامل افزایش ناباروری اعلام شد که می‌توانـد فرصت بـاروری زوج‌هـا را پنـج تـا هفت سـال کاهش دهـد.هرچه سن بالا برود، شانس موفقیت انجام روش‌هایی برای باروری از جمله باروری خارج رحم کم‌تر می‌شود. قائم مقام نظام پزشکی کشور گفته: حدود ۱۴ میلیون زوج در کشور وجود دارد و حـدود ۱۵ درصد از این تعداد، ۲.۵ تا سه میلیون زوج، نابارور هستند.بین ۱۲۰ تا ۱۵۰ هزار زوج هر سال به زوج‌های نابارور افزوده می‌شونـد که این نشان‌دهنده وجود یک معضل در حال گسترش است.سازمان جهانی بهداشت، سـهم نازایی در میان جمعیت بارور ایران را ۱۲ درصـد اعلام کرده بود که آمار جدیـد از رشـد این معضل اجتماعی خبر می‌دهد. (۱۲)بـا مصاحبه ای که با جناب آقای دکتر فخرایی انجـام شـد ایشـان یکی از مهم‌ترین عوامل نازایی در کشور را ازدواج‌های دیرهنگام بیان نمودنـد ودرادامه بیان کردند که درمـان برخی بیماری‌هـای مربوط به تخمـدان بـا افزایش سن ارتبـاط مسـتقیم دارد، بـا بالا رفتن سن بیمار، بیماری‌های مربوط به دسـتگاه بارداری پیشـرفت کرده و در نتیجه آناتومی تخمدان وکارایی آن تغییر می‌کند و فرد به‌خودی‌خود حامله نمی‌شود و باید از روش‌هـای کمـک بـاروری اسـتفاده کنـد.زمـانی کـه زنـان در سـنین بالاـ بـاردار می‌شونـد، خطر سـقط جنیـن، مشـکلات جنینی و کروموزومی افزایش می‌یابـد.تـاخیر در بچـه‌دار شـدن برای مردان هـم خطراتی دارد، زیرا بـا افزایش سـن تعـداد اسپرم‌هـا کـاهش می‌یابـد.نابـاروری؛ عامـل طلاـق ایشان همچنین از ناباروری به عنوان بحرانی نام بردنـد که می‌توانـد عامل ازهم گسـیختگی زوج‌ها باشد.و بیان کردند که براساس آماری که سال ۱۳۸۶ اعلام شده، ناباروری سومین عامل طلاق در ایران است و براساس آمار امسال، میزان طلاـق در تهران پنـج برابر سـایر اسـتان‌ها بود.((متخصـصان درمان ناباروری ۹۵ درصـد از ناباروری‌هـا را به شـیوه‌های درمانی نوین، ماننـد «آی.وی.اف» و «رحم جـایگزین» قابل‌درمان می‌داننـد.مجلس شورای اسـلامی هم در سال ۱۳۸۲ «قانون اهـدای نطفه به زوج‌های نابارور» را تصویب کرد که به موجب آن زوج‌های متاهل می‌تواننـد نطفه را (بارور شـده از اسپرم شوهر و تخمک همسـر) به یک زوج متاهل اهدا کنند که طبق مدارک پزشـکی قادر به بچه‌دار شدن نیستند.درمان ناباروری تحت قوانین دینی در ایران و به فتوای حضـرت آیت‌الله سـید علی خامنه‌ای رهبرمعظم انقلاب مجاز اعلام شـده است.))(۱۳) فصـل سوم‌راهکارهای جلوگیری از بالا رفتن سن ازدواج‌راهکارهـای جلوگیری از بالاـ رفتن سن ازدواج حجهٔ‌اسـلام والمسـلمین کاویـانی درپایان نقش خانوادها و دولت را درحل این معضل بسـیار مهم واساسـی بیان کردنـدو راهکارهای جلوگیری از افزایش سن ازدواج را :توجه هر چه بیشتر خانوادها به امر ازدواج بـا در نظر گرفتـن اینکـه این امر یکی از واجبـات در دین اسـلام میباشـد وخداونـد در قرآن به امر ازدواج تاکیـد فروانی نمـوده و در احـادیث نیز بر آن تاکیـدفراوان توسط امامـان معصـوم مـا شـده اسـت. ایشـان بـا بیـان ایـن حـدیث از پیـامبر اسـلام (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) که در روایتی فرمودنـد: کسـی که از دین و اخلاـق خوبی برخوردار است، اگر به خواسـتگاری دختر شـما آمـد، به او همسـر بدهیـد، زیرا اگر چنین نکنیـد، فتنه و فساد بزرگی در زمین ایجاد کرده‌اید. (وسایل‌الشیعه، ج ۲۰، ص ۸۶) به این موضوع تاکید دارند که خانواده ها راه ازدواج جوانان را با سـنتهای غلط نگیرند و امر ازدواج راتسـهیل بخشند.برای مبارزه با معضل

اجتماعی افزایش سن ازدواج، راه حل‌های زیادی وجود دارد که کمابیش از گذشته مطرح بوده و فراروی مسئولان و متصدیان کشور قرار داشته است. به نظر می‌رسد دیگر زمان دادن راه حل تمام شده و باید در مسیر عملی ساختن این راه حل‌ها قدم برداشت. تنها راه رهایی از این مشکل آن است که ملت و دولت دست به دست هم دهند و با برنامه‌ریزی‌های کلان فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، برای رفع این مشکل بزرگ تلاش کنند. شاید نقطه آغازین و در عین حال بسیار مهم حل مشکل این باشد که ابتدا سعی کنیم تفکر و شناخت جوانان را عوض کنیم و آنان را از مادی گرایی و سطحی نگری، به معنویت و توجه به خدا و دین‌باوری، سوق دهیم. مهمترین عوامل عبارتند از:الف) راهبردهای فرهنگیتغییر نگرش‌ها و شناخت‌های افراد، کمک زیادی به تغییر رفتار آنان می‌کند، و هر تغییری بدون داشتن زیرساخت‌های فکری محکم، دوامی نخواهد داشت. وظیفه مهم که از کارهای عمده در این حوزه است، بر عهده متصدیان امور فرهنگی مثل حوزه، دانشگاه، صدا و سیما، مطبوعات، هنر و مانند آن است که باید در این راستا برنامه‌ریزی جدی داشته باشند. کارهایی که می‌توان در راستای این هدف انجام داد، از قرار زیر است:۱ـ ارزش دانستن تأهل اگر تأهل و همسر داشتن به عنوان ارزش، و تجرد و مجرد ماندن، ضدارزش تلقی شود، همان‌طور که در روایات اهل بیت آمده، کمک زیادی به تغییر نگرش افراد نسبت به سن ازدواج می‌شود. ۲ـ درجه‌بندی ملاک‌های انتخاب همسر در فرهنگ دینی مهم‌ترین ملاک برای انتخاب همسر، ایمان و اخلاق است. و ملاک‌های دیگر از اهمیت کم‌تری برخوردار است. این در حالی است که در جامعه کنونی ما ملاک‌هایی چون مدرک، ثروت، پست و مقام و به طور کلی مظاهر مادی بیشترین اهمیت را دارد. به همین خاطر تمام تلاش جوانان این است که از هر راهی، امتیازات فوق را به دست آورند و از این طریق به مقبولیت اجتماعی کافی برسند. اما از آنجا که رسیدن به این ملاک‌ها زمان زیادی می‌طلبد، به ناچار از ازدواج در ابتدای جوانی محروم می‌شوند و به این طریق سن ازدواج افزایش می‌یابد. اگر مسئولین فرهنگی کشور، ارزش‌های واقعی را که ایمان و اخلاق در صدر آن است ترویج کنند، نه تنها سن ازدواج کاهش پیدا می‌کند، بلکه بسیاری از مشکلات دیگر نیز حل خواهد شد. ۳ـ گسترش فرهنگ حجاب در جامعه‌ای که فرهنگ حجاب حاکم باشد و رابطه با نامحرم طبق موازین شرعی باشد و از اختلاط‌های مضر و فسادانگیز بین پسر و دختر جلوگیری شود، زمینه‌ای برای ارضاء نامشروع نیازهای جنسی یافت نمی‌شود و در نتیجه تمتعات جنسی منحصر به خانواده و ازدواج می‌شود. همین امر باعث می‌شود احساس نیاز به ازدواج در جوانان افزایش یابد و آنان زودتر ازدواج کنند. اگر فرهنگ حجاب کم‌رنگ شود و پسران و دختران محدودیت زیادی در ارتباط با یکدیگر نداشته باشند، انگیزه آنان برای ازدواج کاهش می‌یابد و در نتیجه سن ازدواج بالاـ می‌رود، همچنان‌که یکی از علل فرار جوانان غرب از ازدواج همین موضوع است، زیرا ازدواج را مانع آزادی بی حد و حصر خود می‌بینند. ۴ـ گسترش فرهنگ قناعت و ساده زیستیاگر در جامعه، ساده زیستی و استفاده از حداقل امکانات مادی ارزش شود و یا حداقل این‌که ضدارزش نباشد، سن ازدواج کاهش پیدا می‌کند؛ اما اگر داشتن خانه و اتومبیل مدل بالا و امکانات مادی، ارزش شود و چشم و هم‌چشمی‌های زیان‌آور گسترش یابد، جوان امروزی ما ناچار است در پی تهیه آن وسایل باشد و تا آن را تهیه نکرده ازدواج نکند. در نتیجه از داشتن خانواده در سن جوانی، محروم می‌ماند. ۵ـ ازدواج در خلال تحصیل همان‌طور که گفتیم یکی از عوامل افزایش پیدا کردن سن ازدواج، تحصیل است. اگر طوری برنامه‌ریزی شود که دانشجویان قادر باشند در خلال تحصیل، ازدواج کنند، سن ازدواج در بین این قشر که مهم‌ترین و حساس‌ترین بخش جامعه هستند، کاهش پیدا می‌کند. این امر مشروط بر این است که خانواده‌ها اولاً اهمیت موضوع را درک کنند و متوجه این موضوع باشند که چه خطرهای بزرگی فرزندان دانشجوی آن‌ها را تهدید می‌کند و چه مشکلات روحی و روانی زیادی در اثر تاخیر ازدواج برای آنان به وجود می‌آید و ثانیاً با برنامه‌ریزی دقیق و با هماهنگی و کمک دانشگاه و دیگر نهادهای مربوطه، ترتیباتی بدهند که دانشجویان با حداقل امکانات بتوانند ازدواج کنند و در عین حال تحصیل خود را نیز ادامه دهند. جوان دانشجوی ما اگر امکان ازدواج داشته باشد، حتی به صورت ماندن در دوران عقد و نامزدی قبل از عروسی، هم از برکات مادی و معنوی ازدواج محروم نشده و هم با انگیزه بیشتری تحصیل را

دنبال می کند. دانشـجو اگر احساس کند آینده روشنی دارد و می‌تواند مسئولیت زندگی را که با ازدواج بر عهده او گذاشته می‌شود بر دوش بکشد، کم‌تر به دنبال فعالیت‌ها و برنامه‌های غیردرسـی و حتی ضددرسـی می‌رود و بلکه تمام سعـی و همت خود را صرف بهتر کردن زنـدگی و بالاـتر بردن سـطح آن می کنـد. ب) راهبرهـای اقتصـادی همـان‌طور که گفتیم عوامـل اقتصادی از عمـده‌ترین دلاـیلی است کـه جوانـان برای تـأخیر ازدواج خـود مطرح می کننـد. برای این‌که این عامـل مهم را کـاهش دهیم بایـد در دو جهت برنامه‌ریزی کنیم: ۱ـ هزینه‌هـا را حتی‌الامکان کاهش بـدهیم. ۲ـ منـابع اقتصـادی و تولیـد ثروت را برای جوانان فراهم کنیم. بنابراین راهبردهای زیر می‌تواند ما را در عملی ساختن دو هدف فوق یاری دهد: ۱ـ کاستن از هزینه‌های اضافی بسیاری از هزینه‌هایی که در زنـدگی می‌شود، اعم از هزینه‌هـای جشن عقـد و عروسـی، یا تهیه جهیزیه، مسـکن و سایر لوازم زنـدگی، ضـرورت زیادی نـدارد و امکان حذف یا کاهش آن وجود دارد. اگر پسـر و دختر و خانواده‌هایشان تصمیم بگیرند تمام هزینه‌های غیرضروری را حذف کنند و به حـداقل امکانـات اکتفا کننـد، امکان ازدواج برای اکثر جوانان ما عملی می‌شود. این‌که جوانان ما یا خانواده‌هایشان این تصور و ایده را داشـته باشـند که در ابتدای زندگی باید از همه یا اکثر امکانات مادی برخوردار باشـند و در برگزاری مراسم عقد و عروسی، هزینه‌هـای سـنگینی بر یکـدیگر تحمیل کننـد، نتیجه‌ای جز فرار جوانان از ازدواج نخواهـد داشت. ۲ـ همیـاری در هزینه‌های ازدواج همان‌طور که خداونـد همه مردم جامعه را به یاری جوانان برای ازدواج و تشـکیل زنـدگی دعوت می کند، همه افراد، خصوصاً افراد متمول، وظیفه دارند در این امر خیر شـرکت کنند. همچنین اگر ترتیبی داده شود که افراد نزدیک به خانواده پسر و دختر، به صورت یـک رسم و عادت نیکو، قسـمتی از هزینه‌های ازدواج را بر عهـده گیرنـد، کمک بزرگی به تحقق این هـدف می‌شود. این پیشـنهاد گرچه ظاهر ساده‌ای دارد، ولی در عمل تأثیر شگفت‌انگیزی در هموار ساختن مسیر ازدواج جوانان دارد و چون این مشکل عمومیت دارد، و هر کسـی خود را محتاج کمک می‌بینـد، همه مردم در این امر خیر شـرکت خواهنـد کرد. ۳ـ پرداخت وام‌های قرض‌الحسنه برای ازدواجقرض‌الحسـنه که یکی از سـنت‌های خوب و گره‌گشای اسـلامی است و در آیات فراوانی از قرآن به آن تشویق و تأکید شده، تاثیر فوق‌العاده‌ای در حل مشـکلات اقتصادی جامعه دارد. اگر این سـنت حسـنه که امروز در گوشه و کنار جامعه تحت عنوان «وام ازدواج» وجود دارد، گسترش یابـد و به این طریق وام‌های طولانی‌مدت و کم‌بهره به جوانان برای ازدواج و تهیه وسایل زندگی داده شود، چنـانکه از برنامه‌هـای مهم دولت جدیـد شـمرده شـده است، کمـک زیـادی به ازدواج جوانـان و در نـتیجه کـاهش سـن ازدواج، خواهد شد. ۴ـ ایجاد شـغل‌های پاره وقت در دوران تحصـیل و مانند آن امروز دغدغه اصلی جوانان و به ویژه دانش‌جویان، اشتغال است. متاسفانه آموزش و پرورش و آموزش عالی ما طوری برنامه‌ریزی نکرده که همه فارغ‌التحصیلان خود را به ابزار و فنون شغلی مجهز کند. همان‌طور که نیروی نظامی نتوانسـته برای سـربازان وظیفه که خیل عظیمی از جوانان کشورند، در این زمینه کاری کنـد و حـداقل هر یک از آنان را در مدت سـربازی به فن یا صـنعتی مجهز کند. البته کارهایی در تحقق این هدف انجام شده، ولی اصـلاً کـافی نیست. فی‌المثـل اگر دانشـجوی جوان مـا، بتوانـد در خلاـل تحصـیل، شـغل منـاسبی داشـته باشـد، می‌توانـد بسـیاری از هزینه‌های زندگی خود را تأمین کند. لازمه این کار این است که آموزش‌های کاردانی و کاربردی در طول تحصـیل گسترش یابد و تعـداد واحـدهای نظری کاهش پیدا کند. ۵ـ تشویق به زنـدگی در کنـار خـانواده یکی از زوجین در زمان‌های گذشـته اکثر جوانان، ابتـدای زنـدگی خود را در کنار والـدینشان آغاز می‌کردنـد و به مرور زمان سـعی می‌کردنـد با پس‌انداز و امثال آن، از پدر و مادر خود مستقل شونـد، اگر بتوان این فرهنگ را دوباره زنـده کرد و جوانان و خانواده‌هایشان را به پـذیرش این امر تشویق کرد، کمک زیـادی به حـل مشـکل ازدواج می‌شـود. ج) راهبردهـای اجتمـاعی از آنجـا که اجتمـاع و جـامعه، مجموعه‌ای متشـکل از واحـدهای کوچـک‌ترِ خـانواده است، بهترین جایگـاه کمک به ایجاد خانواده و فراهم ساختن ازدواج جوانان، خود جامعه است. از این‌رو برای حـل مشـکل ازدواج جوانـان و جلوگیری از افزایش سن ازدواج، چـاره‌ای جز همکـاری و همیـاری همه افراد و آحـاد جامعه، وجود نـدارد. راهبردهای اجتماعی که می‌توان در این زمینه ارائه دارد، از قرار زیر است: ۱ـ فراهم کردن شرایط ازدواج آسان دولتمردان و

متصـدیان اجتماع وظیفه دارنـد برنامه دقیقی برای حل این مشکل ارائه دهند. همچنین با تشویق مردم، خصوصاً افراد متمول، جوانان را در این امر یاری دهند. مسلماً اگر دولت و مسئولان امر قدمی در این راه بگذارند، همه مردم به کمک آن‌ها می‌شتابند، زیرا این یک مشکل همگانی است و همه افراد به گونه‌ای با آن درگیر هستند. ۲ـ گسترش مراکز مشاوره ازدواج یکی از دلایلی که جوانان را از ازدواج دور کرده است، نداشتن اطلاعـات صـحیح از ازدواج و وجود بـدبینی‌های بی مورد است. بسیاری از جوانان نسبت به اصل ضـرورت ازدواج بی‌اطلاعنـد و برخی هم از افکار ناصـحیح و خرافی در این مورد رنـج می‌برنـد. وجود مراکز مشاوره ازدواج، کمک شایانی به جوانان می کند و دغدغه‌های بی‌مورد آنان را برطرف می‌سازد. ۳ـ کنترل مهاجرت روستاییان به شهرها از بین تمام خسارت‌ها و ضررهایی که در مهاجرت روستاییان به شهر وجود دارد، مشکل افزایش سن ازدواج، جایگاه ویژه‌ای دارد. اگر بتوان با افزایش امکانـات زنـدگی در روسـتاها و ایجاد اشـتغال برای آنان، از مهاجرت آن‌ها جلوگیری کرد و آنان را به مانـدن در روستا و تولید محصولات کشاورزی و دامی و امثال آن تشویق نمود، علاوه بر حل بسـیاری از مشکلات اجتماعی، از افزایش سن ازدواج نیز جلوگیری خواهـد شد. ۴ـ جلوگیری از بی بنـد وبـاری و ابتـذال و فسـاد اخلاقی یکی از راه‌های پیشـرفت در جامعه ما اجرای قانونی اساسـی و جلوگیری از متخلفین و برهم زنندگان نظم و قانون است. اگر از فساد و ابتذال، خصوصاً در حوزه اخلاق و مسائل جنسـی جلوگیری نشود و بـا افراد متخلف برخورد جـدی صورت نگیرد و در مقابـل تهـاجم و شـبیخون فرهنگی دشـمن، سیاست تسامـح و تساهـل اجرا شـود، جـامعه چنـان دچـار آشـفتگی می‌شود که اولین ضـرر آن متوجه نهـاد مقـدس خـانواده می‌شود و جایگـاه آن را تضـعیف می کند. امروز کم نیستند جوانان پاک و مؤمنی که شریک زندگی مناسبی برای خود نمی‌یابند. تأثیر مخرب گسترش فساد و فحشا و ابتـذال و مخصوصاً مواد مخدر بر تزلزل کانون خانواده و بدبینی جوانان به ازدواج، بر کسـی پوشـیده نیست. اگر متصدیان اجتماع برای مبارزه با مفاسـد اخلاقی کمر همت ببندنـد و این دام‌های خطرناک را از جلوی جوانان بردارنـد، برکات زیادی نصـیب جامعه خواهنـد کرد که یکی از آن‌ها هموار شـدن راه ازدواج جوانان است.- بعضـی دیگر راهکارهای ارائه شده عبارتند از:- ایجاد اشـتغال پـاره وقت دوران تحصـیل بخصوص برای پسـران و درآمـد زایی آنان برای به عهـده گرفتن مخارج زنـدگی است- ترویج الگوهای فرهنگی ازدواج در سن پایین در جامعه تا جوانان بتوانند تا پایان تحصـیل با والدین خود زندگی کنند؛- قائل شدن امتیاز ویژه برای اسـتخدام جوانـان ازدواج کرده؛- ارائه ی وام هـای منـاسب برای ازدواج جوانان؛- ارائه ی الگوهای مناسب از زنـدگی زوجین جـوان نه خیـال انگیز، از طریق رسـانه هـای جمعی به خصوص تلویزیون- سـاختن شـهرک هـا و مجموعه هـای ارزان قیمت توسط دولت و واگذاری آن ها با شرایط اجاره به شرط تملیک و ارائه ی وام های مسکن برای کسانی که ازدواج می کنند؛ از اهرم هـای اصـلی مقـابله بـا این معضل و آسیب اجتماعی هسـتند.-«فرهنگ‌سازی برای ازدواج ساده، برپایی کلاس‌های آموزشـی درباره ضرورت ازدواج برای فرد و نظام اخلاقی و هنجاری اجتماع،- فراهم شـدن امکانات ضـروری زندگی زوجین توسط نهادهای دولتی یـا ان.جی.اوهـا،- حمایت‌هـای متنـوع بیمه‌ای و مـالی از جوان‌هـا در آسـتانه ازدواج، قرارگیری متاهلاـن در اولویت برخی خـدمات اجتماعی و شـغلی، ساخت مسـکن ارزان قیمت و واگـذاری به زوجین جوان.نقش خانواده و دولت در این حوزه و ارتباط هماهنگی میـان آنهـا، نکته مهمی است که در تشویق جوانـان به ازدواج بموقع نقشـی پر رنـگ دارد.تربیت و حمـایت خانوادگی بایـد ازدواج ساده را تشویق کنـد و زمینه را برای انگیزش‌های تشـکیل خانواده برای جوان فراهم آورد. دولت نیز بایـد به این انگیزه درونی شـده پاسـخ بدهـد و با ایجاد بسترهای اجتماعی و اقتصادی مناسب برای ازدواج، جوانان را حمایت کنـد.مجموعه این تلاش‌ها را می توان در یک طرح جامع چنین تصور کرد. سیاستگذاری فرهنگی جامعه باید به گونه‌ای باشدکه رشدمتناسب فرد را در زمینه‌های جسمی، عـاطفی، عقلی، اقتصـادی و... رقـم بزنـد. ایـن که یـک جـوان در سـنین پس از بلـوغ از نظر عقلی و عـاطفی توانـایی ازدواج و اداره خـانواده جدیـدش را داشـته باشـد، همچنین امکانـات مالی نیز برایش فراهم باشـد.(۱۴)نتیجه گیرینیاز جنسـی، بخش جـدایی ناپذیر ماهیت زیستی، روانی و اجتماعی آدمی را تشـکیل می دهد و روشن است که کیفیت ارضای این نیاز نقش بسـیار مهمی در سلامت

و بهداشت روانی فرد و جامعه دارد. بر اساس آموزه های دینی، اگر این نیاز به صورت شرعی و معقول (ازدواج) و در زمان مناسب ارضا شود باعث آرامش خاطر، رشد شخصیت و نیز استمرار حیات بشر می شود و اگر امکان ارضای صحیح آن فراهم نیاید به صورت انحرافات جنسی و بی بند و باری های اخلاقی نمودار خواهد شد.عوامل موثر در افزایش سن ازدواج مسئله مشکلات و موانع ازدواج از یک سو و آرزوها، ایده آل ها و تصویری که دختران و پسران از آینده و زندگی مشترک خود دارند از سوی دیگر موجب گردیده که جوانان به آسانی تن به ازدواج ندهند. جوان در جستجو و تلاش برای رسیدن به شکلی از زندگی است که رهیافت واقعی جامعه است اما از سوی دیگر، فرصت ها و امکانات مساوی برای دست یابی به این شرایط وجود ندارد. بسیاری از جوانان با این استدلال که تامین هزینه های عقد و عروسی، تهیه منزل و اسباب و لوازم زندگی بسیار سخت است و نمی توان از عهده مخارج آینده زندگی بر آمد و آبرومند زندگی کرد بر خلاف میل باطنی از ازدواج به موقع خودداری می کنند. به نظر می رسد افزایش سن ازدواج و انحرافات اخلاقی رابطه ای دو سویه بر قرار باشد روابط آزاد بین دختر و پسر امکان ارضای جنسی نیاز به ازدواج را در جوانان کمرنگ کرده است. بنابراین روابط آزاد دختر و پسر امکان بهره گیری جنسی از طریق غیر ازدواج که در عین حال مسئولیت چندانی بر عهده فرد نمی گذارد خود یکی از عوامل افزایش سن ازدواج است.در سال اخیر آمار منحنی های رو به رشد و مشابهی را در زمینه انحرافات و بی بند و باری های اخلاقی در میان جوانان نشان می دهند. به طور قطع نمی توان یک عامل را علت انحرافات اخلاقی و بی بند و باری جنسی جوانان دانست در بیشتر موارد ترکیبی اخلاقی جوانان تا حد زیادی ناشی از فراهم نبودن شرایط ازدواج برای جوانان یا به تعبیر دقیق تر، افزایش سن ازدواج است.سخن پایانی یکی از مشکلات جوانان تجرد و فراهم نبودن زمینه برای ازدواج است که به نوبه خود باعث انواع انحرافات و بی بند و باری های اخلاقی در جامعه و به ویژه در بین جوانان شده است.تاثیر افزایش سن ازدواج در انحرافات اخلاقی جوانان به قدری وسیع و گسترده است که تحقیقی مستقل و جداگانه می طلبد. گرچه نمی توان همه انحرافات اخلاقی و بی بند و باری های جنسی جوانان را ناشی از افزایش سن ازدواج دانست اما به یقین بخش عمده ای از انحرافات اخلاقی جوانان ریشه در این مسئله دارد.قدر مسلم این است که اقدامات پیشگیرانه در زمینه انحرافات اخلاقی و برنامه ریزی برای ازدواج در زمان مناسب در قدم اول به خود جوانان مربوط می شود که با پیروی از دستورات اسلامی مبنی براقدام به موقع برای ازدواج و مقاومت در برابر وسوسه از خطرات احتمالی پیشگیری کنند.در مرحله بعد خانواده ها و سازمان های اجتماعی به ویژه دولت در مورد ازدواج جوانان نقش و مسئولیت خطیری را بر عهده دارند.بررسی وضعیت ازدواج و طلاق در کشور طی سال‌های ۱۳۸۶–۱۳۷۵ پی‌نوشت‌ها:۲–, فصلنامه علمی پژوهشی سازمان ثبت احوال کشور, , پاییز ۸۶ ۳– ـ ازدواج جوانان, مسإله ای که حل آن یاری مسوولان را می طلبد, اطلاعات, ۷ آذر ۸۵ ابوالقاسم خورشیدوند)۴–تدبیر قانونی در سن ازدواج– لیلی بروجردی ص۵۸۵–ـ مروری بر مسایل و مشکلات جوانان در راه ازدواج ـ گزارش,اطلاعات۲۶آذر۸۶۶–تضادها درجامعه،موثر بر اردواج–مقاله–روزنامه قدس ۳تیر ۱۳۸۷۷ مجله جامعه شناسی – شماره ۸ ۸– بهنام جمشیدی–مقاله سایت بازتاب ۱۳۸۷دی ماه ۹– افزایش سن ازدواج یکی از عوامل بی بندوباری و فساد, کیهان ۲۵, شهریور ۸۷۱۰– حسین خلیقی ـ ازدواج و جوانان رسالت ۸ مرداد۸۷, ص ۱۰۱۱– تدبیر قانونی در سن ازدواج– لیلی بروجردی–ص ۸۳۱۲– احمد اکبری –روزنامه جام جم –۲۳/۲/۱۳۸۵۱۳– تدبیر قانونی در سن ازدواج– لیلی بروجردی–ص۱۲۳۱۴ـ ایمانی، محسن، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۶۳ .اسفند ۸۷ (((منابع ومآخذ)))کتاب «تدبیر قانونی در سن ازدواج» به قلم لیلی بروجردی– انتشارات اطلاعاتاستفاده از منابع اینترنیتی:سایتهای:آماراطلاعات کشورسایت وزارت بهداشت وغیرهاستفاده از مقالات روزنامه ها ومجلات:روزنامه های جام جم– قدس– رسالت– اطلاعات مجله جامعه شناسی – شماره ۸ – بررسی دلایل و اثرات افزایش سن ازدواج دختران روستایی در ایران

## زنان و اشتغال

مهین کوشک آباد- ژاله چشمه سیماب

چکیده در این تحقیق مطالعاتی در مورد زنان و کار و اینکه چه موانعی بر سر راه اشتغال زنان است و مانع پیشرفت آنها می شود و همچنین منافعی که زنان شاغل را در بر می گیرد و راهکارهایی برای بهتر شدن سطح فعالیت و کاربرای زنان و بررسی علل و عوامل رویکرد زنان به اشتغال انجام شده ، و با هدف بهتر شدن وضعیت کاری و شرایط مناسب تری برای زنان تهیه شده است . امیدواریم که زنان ما بتوانند با کیفیت بالاتر و مشکلات کمتر در جهت فراهم شدن زندگی بهتر برای آنان به اشتغال بپردازند . نتیجه تحقیق : از ۹ فرضیه موجود در تحقیق ۴ فرضیه رد و ۵ فرضیه اثبات شد که در زیر به شرح آنها می پردازم : فرضیه های رد شده : ۱- کسب ثروت مهمترین انگیزه مادی آنها نبود ، ۲- کار در خانه مانعیتی برای آنها وجود نیاوده بود، ۳-استقلال مالی در گرایش زنان به اشتغال اثر ندارد، ۴- بالا رفتن سن تأثیری در کم شدن رویکرد زنان به اشتغال نداشت . فرضیه های اثبات شده : ۱- برخورداری از تحصیلات بالاتر سبب روی آوردن بیشتر زنان به اشتغال می شود ، ۲- اگر فرصتهای شغلی بیشتر باشد زنان سریعتر به اشتغال روی می آوردند ،۳- زنان شاغل خیلی کم و یا هیچ کمکی به اقتصاد جامعه نمی کنند ، ۴- کسب مقام و موقعیت اجتماعی تمایل زنان را به اشتغال بیشتر می کند ، ۵ – رفاه خانواده مهمترین انگیزه خانوادگی زنان شاغل است .فهرست مطالب : بیان مسئله پژوهش اهمیت و ضرورت موضوع اهداف پژوهش فرضیه ها معرفی انواع متغیرهای پژوهشمقدمه کار و شغلتاریخچه ا شتغا ل زنان در ا یرانتاریخچه قا نونگذا ری درباره کا رگران زن در ا یرانتاریخچه ا شتغا ل زنان سطح بین المللیدوره های صنعتی و زناننگا هی به ورود زنان به بخش تولیدزنان و توسعهروان شنا سی ا جتما عی ا شتغا ل زنزن و خدمت ا جتما عیزن و مسائل ا جتما عی معا صرزنان و توسعه ا قتصادی (نقش ا قتصادی زنان)ا ستقلال ا قتصادی زناندلایلی که زنان در توسعه ا قتصادی- ا جتما عی نقش ا رزنده تری خوا هند دا شتزنان و فعا لیت ا تحادیه ایشرا یط کار زناندرآمد کار زنانزنان و کارکار زنان در داخل خانهکار زنان در خارج خانهزیان کار زنانبررسی زمینه های نظری و تجربی موضوع زن و ا شتغا لتفاوت در دستمزدها : کار آیی یا تعصب؟وقت بیشتر و پول کمتر : بی عدا لتی در کار زنانلزوم کار برای زنده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسا نتر ، بهتر و شادتر می کندکیفیت زندگی شغلی و رضا یت از کارموا نع پیش روی زنانعامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی)راه کاروضع فعا لیت زنان در کل کشورمنابع و مآخذ اهداف پژوهش ۱-آیا تحصیلات در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است . ۲-آیا سن در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است . ۳-آیا انگیزه مادی کسب ثروت در میزان رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است . ۴-آیا انگیزه خدمت به جامعه در گرایش زنان به اشتغال مؤثر است . ۵-آیا کسب موقعیت اجتماعی در تمایل زنان به اشتغال مؤثر است . ۶-آیا انگیزه خانوادگی در رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است . ۷-آیا انگیزه استقلال مالی در میزان گرایش زنان به اشتغال مؤثر است . ۸-آیا وجود فرصتهای شغلی در میزان تمایل زنان به اشتغال مؤثر است . ۹-آیا کار در خانه در میزان رویکرد زنان به اشتغال مؤثر است . فرضیه ها ۱- هر چه زنان از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند به اشتغال بیشتر گرایش دارند .۲- هر چه سن بیشتر شود میزان تمایل زنان به اشتغال بیشتر است .۳- هر چه کسب ثروت بیشتر باشد رویکرد زنان به اشتغال بیشتر است .۴- هر چه انگیزه خدمت به جامعه بیشتر باشدگرایش زنان به اشتغال کمتر است .۵- هر چه کسب موقعیت اجتماعی بیشتر باشد تمایل به اشتغال در زنان بیشتر می شود .۶- هر چه انگیزه خانوادگی بیشتر باشد رویکرد زنان به اشتغال بیشتر می شود .۷- هر چه استقلال مالی بیشتر شود میزان گرایش زنان به اشتغال بیشتر می شود .۸- هر چه فرصتهای شغلی بیشتر باشد تمایل زنان به اشتغال بیشتر است .۹- هر چه کار در خانه بیشتر باشد میزان رویکرد زنان به اشتغال کمتر است .تعاریف و مفاهیم تحصیل : حاصل کردن ، فراهم آوردن ، بدست آوردن ، درس خواندن ، دانش آموختن .(حسن عمید/ ۱۳۸۰ /ص۳۷۸ ) سن: ۱-شمار سال های زندگی انسان یا موجود زنده دیگر ،مدت عمر ۲-دوره یا مرحله ای از زندگی .(دکترحسن انوری / ۱۳۸۲ /ص ۱۳۲۵ )فرصت: وقت مناسب برای

کـاری ، پروای کار ، جمال ، نوبت .(حسن عمیـد / ۱۳۸۰ /ص ۹۰۹ )ثروت: مال، دارایی، بسیاری مال .(همان /ص ۴۴۴ )خدمت : کار کردن برای کسی .(همان / ص۵۴۶ )جامعه : گروهی از مردم که با هم وجه اشتراک داشته باشند ، صنفی از مردم ، مردم یک شهر یـا کشور .(همـان /ص ۴۵۱ )مـوقعیت اجتمـاعی : هـویت اجتمـاعی که فرد در گروه یـا جـامعه معینی دارد ، موقعیت اجتمـاعی ممکن است ماهیتی بسیار کلی داشته باشد . (مانند موقعیتهایی که در ارتباط با نقشهای وابسته به جنسیت است ) یا ممکن است خیلی مشخص تر باشد (مانند موقعیتهای شغلی).(علیرضاشایان مهر / ۱۳۷۷ /ص۵۱۵ )رفاه : به معنای وسیع کلمه به آسایش فکری و جسمی اطلاق می شود ، به معنای اخص به کوششهایی گفته می شود که جهت پیشرفت وضع عمومی بهداشت و خوشبختی و آسایش مادی و معنوی جامعه به کار می رود . این کوششها ممکن است از طریق اعمال سیاستهای حکومت محلی یا مرکزی و یا از طریق شرکتهای خصوصی یا مؤسسات دیگر صورت بگیرد .استقلال:آزادی داشتن ، به آزادی کاری کردن ، بدون مداخله کسی کار خود را اداره کردن .(سید مهدی مجتبوی / ۱۳۷۲ / صص۱۶۴-۱۶۵ )اشتغال در خانه : به خدمت گرفتن فرد یا افرادی خارج از خانوار جهت انجام کار و ارائه خدماتی در آن در برابر کارکنان خانوادگی (فرزندانیکه در خانواده و زیر نظر پدر به کار می پردازند ) که هنوز هم نسبتی بالنسبه قابل توجه از جمعیت فعال جامعه ایران را شاملمی شود . نسبت خانه و شاغلان ( افرادی که خارج از خانه به کار در آن گمارده می شوند ) سخت رو به کاهش است .(دکتر باقر ساروخانی / ۱۳۸۰ / صص ۳۷۰-۳۷۱ )معرفی انواع متغیرهای پژوهش متغیر وابسته: گرایش زنان به اشتغال متغیر مستقل : از عوامل شخصی ، خانوادگی ، اجتماعی و اقتصادی تشکیل شده است . عوامل شخصی = تحصیلات، سن ،کار در خانه، استقلال مالی، خدمت به جامعه . عوامل خانوادگی = رفاه خانواده . عوامل اجتماعی = فرصتهای شغلی ،موقعیت اجتماعی .عوامل اقتصادی = کسب ثروت .مقدمه انسان به طور طبیعی ، گرایش به رشد و تکامل دارد و اصیلترین تفاوت او با دیگر موجودات داشتن تفکر و خلاقیت است . این انسان متفکر، علی القاعده می باید بر اساس تفکر علمی ، روشهای نوین و شیوه های جدید در زندگی و محیط مادی اطراف خویش بیافریند . در نتیجه دینامیک بودن ، آفریدن و خلق کردن و حرکت به سوی تکامل جزو ذاتی انسان است . به طور طبیعی از انسان انتظار رشد و تکامل می رود و اگر سکون و ایستایی بردوره ای از تاریخ بشرحاکمیت دارد و یاملل علی رغم تحولات توسعه صنعتی هنوز زندگی دوران معیشتی را سپری می کنند ، بدون تردید موانعی در مقابل رشد و ترقی آنها وجود دارد .با رفع این موانع و آماده سازی زمینه های رشد ، جامعه باید در یک روند طبیعی به تحولات مادی و توسعه صنعتی نایل آمد . با توجه به این فرض انسان محور و کلید اصلی توسعه به شمار می آید.یکی از موضوعات اساسی در برنامه ریزیهای خرد و کلان اقتصادی کشورها توجه به نیروی انسانی است چنانچه این نیروی انسانی ماهر و متخصص باشد ، سهم زیادی را در رشد و توسعه خواهد داشت .(زنان حدود نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می دهند ) . نقش آنان عمدتاًدر برنامه های ملی و بین المللی ، در رابطه با نحوه برخورد با مقاطع بحران اقتصادی و توسعه سرمایه گذاری ، در مناطق در حال پیشرفت نادیده گرفته شده است . بنابراین می توانند در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی سهیم بوده و با کسب آموزش در جهات مختلف ، از جمله حرفه ، در بالا بردن سطح تولید و بهره وری بیشتر از نظر اقتصادی و رشد و توسعه کشور سهم به سزایی را داشته باشند .مرد و زن هر دو کار می کنند ، ولی کار آنها از بسیاری جهات با یکدیگر متفاوت است . نظیر: کل ساعات کار ، نوع کار ، میزان پرداخت ، سن ، مشارکت ، خانه داری که درتمامی این موارد زنان بطور عمده نقش فعالتری نسبت به مردان دارند .از سال ۱۹۷۰ ، نقش زنان در نیروی کار افزایش یافته است و تقریباً در همه جا زنان بیشتر در خارج از خانه کار می کنند .تجزیه و تفکیک شغل و تفاوت دستمزد ، تقریباً در همه جا بر شکاف بین آنچه را که به دست می آورند تأ کید می کند ، آنها همچنین به پول و آموزش دسترسی کمتری دارند .کار زنان کم ارزش تلقی شده و یا بسیاری از موارد ثبت نمی شود. امروز تجدید نظر در مفاهیم اشتغال و بیکاری و خانه دار بودن یکی از کارهای مهم و اساسی می باشد .زنان فعالیتهای مختلفی را در خانه و در خارج از خانه دارند . چنانچه کار را در معنای معمول آن ، هر نوع

اشتغالی که پاداش مالی بر آن مرتبت باشد ، بدانیم بسیاری از فعالیتهای زنان در این مقوله نمی گنجد ، زیرا پاداش مالی ندارد . لذا با توجه به اینکه زنان بخش عظیمی از فعالیتهای داخل خانه را انجام می دهند و در صورتی که این کارها به بیان اقتصادی سنجیده می شد ، هزینه بالایی را برای خانواده بوجود می آورد ، ولی به هر حال امروز این فعالیتها جزو کار و اشتغال به معنای معمول آن نیست .فعالیت زنان در روستاها به طور معمول همیشه انجام شده است . در شهرهای قدیمی ، زنان علاوه بر کارهای مربوط به خانه ، به مشاغلی چون خیاطی . آرایشگری ، مامایی ، قالیبافی و کارهای دستی سنتی می پرداختند و یا به صورت خدمه در خانه های دیگران به کار مشغول بودند . بعد از انقلاب صنعتی و ایجاد کارخانه ها و کارگاههای مختلف ، سرمایه داران به دنبال نیروی کار ارزان بودند و زنان بهترین این نیروها به حساب می آمدند . به خصوص در صنعت نساجی زنان بیشتر از بقیه صنایع حضور پیدا کردند. کم کم زنان به دستمزد نا عادلانه و کار زیاد خود معترض شده و گروهها و اتحادیه هایی را تشکیل دادند تا در برابر شرایط نابرابر کار و تبعیضات موجود مبارزه کنند .عدم تخصص و پایین بودن سواد زنان و فقدان تجربه کاری باعث شد آنان بیشتر به سوی کارهایی که نیروی غیر متخصص نیاز داشت ، روانه شوند . بخش خدمات تا حدی پذیرای این نیروها گردید . تمرکز در این بخش ، برای زنان شانس کمتر برای یافتن شغل به دلیل رقابت بیشتر را به دنبال داشت .یکی از مشکلاتی که زنان در همه جوامع با آن درگیر هستند ، مسئولیت پرورش فرزندان و اداره امور خانه می باشد . به واسطه این مسئله آنان امکان دسترسی به تخصصها و آگاهیهای سطوح بالا را کمتر دارند و همچنین زمانی را که می توانند در شغل و حرفه خود صرف نمایند محدود می باشد . بنابراین به مشاغلی روی آوردند که هم نیاز به تخصص بالا نداشته باشد و هم وقت کمتری را بیرون از خانه صرف کنند . آنان نسبت به مردان از اوقات فراغت کمتری برخوردارند زیرا به محض تمام شدن وقت کار در بیرون ، خود را به منزل می رسانند تا به مراقبت از بچه ها و رسیدگی به امور منزل بپردازند .شرایط نا برابر کار برای زنان نسبت به مردان چه از جهت استخدام ، دستمزد و امکان ارتقای به سطوح بالاتر ، باعث می شود اشتغال زنان ویژگیهایی داشته باشد که با توجه به ساختار فرهنگی اقتصادی و اجتماعی هر جامعه فرق می کند . (دکتر خدیجه سفیری / ۱۳۷۷ / صص ۷-۹ )کار و شغلپدیده اشتغال و کار از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هریك از اندیشمندان به نوعی درباره این مسأله سخن گفته‌اند. اشتغال زنان همراه با مردان در مزارع و درخانه، امری عادی تلقی می‌شد. هرچند تفکیك نقشها و وظایف جزء اصلی اشتغال محسوب می‌گردید.جامعه شناسان و روانشناسان، در قرون اخیر، نظرات متفاوتی راجع به کار ارائه نموده‌اند.جنبه‌های مختلف کار اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا- بردن بهره‌وری سازمانهای کاری و غیره .. هرکدام به نحوی مورد توجه اندیشمندان و علمای علم مدیریت،جامعه شناسی و اقتصاد و روان شناسی قرار گرفته است.با آنکه زنان نقش مهمی در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی دارند ولی کمتر از آنان سخن به میان می‌آورند، تنها آنجا که از مشاغل ثانوی، تخصص کمتر، دستمزد پایین و آینده نامعلوم صحبت می‌شود، وجود زنان مطرح می‌گردد. امروز اهمیت اشتغال و نیروی انسانی ماهر و متخصص معلوم است و توجه به مسائل اشتغال این نیروی عظیم (زنان) که نیمی از جمعیت جهان هستند و نیز بررسی جامعه شناختی آن بسیار مهم می‌نماید.به طور کلی بررسی وضعیت زنان در جهان و به ویژه کشورهای جهان سوم، اهمیت مسأله را بیشتر می‌نماید. حرکتها و نهضتهایی در رابطه با دفاع از حقوق اجتماعی زنان در کشورهای مختلف بوجود آمده است تا صدای مظلومیت را به گوش جهانیان برسانند. هرچند که این گروهها ممکن است در لوای فعالیت در جهت احقاق حقوق زنان، اهداف سیاسی هم داشته باشند.(همان / صص۱۱-۱۲)تاریخچه اشتغال زنان در ایرانساختار جامعه ایران تا دوره قاجاریه ساختی سنتی ـ مذهبی بود و افراد پای‌بند آداب و رسوم و سنن ملی و شعایر مذهبی بودند و این دنباله ساختی بود که در دوره صفویه به وجود آمده بود. از نظر اقتصادی نیز اقتصاد کشاورزی برجامعه حکفرما بود. هرچند موقعیت اقتصادی اجتماعی زنان در سراسر ایران یکسان نبود و برحسب وضع محل و عرف و عادت و سنن محلی متفاوت بود، به طور کلی می‌توان گفت زنان از منزلت و موقعیت پایین برخوردار بودند و فعالیت آنان به

فرزنـد آوردن و انجام کارهای خانگی و گاهی کشاورزی ونساجی محدود می شد و زنان درخارج از خانه مسئولیتی نداشـتند.[1]در دوره قاجاریه ارتباط وسیع‌تر ایران با تمدن صنعتی غرب باعث تغییر در ساختار اجتماعی ـ اقتصادی جامعه و در نتیجه دگرگونی در زندگی و موقعیت اجتماعی زنان پایتخت و شـهرهای بزرگ گردید ولی درموقعیت اجتماعی زنان روستایی و زنان ایل‌نشین به دلیل دورمانـدن آنها از ارزشـهای غربی تغییرات عمده‌ای به وجود نیامد[1]. صـنعت و خدمات به تدریج جایگزین اقتصاد روسـتایی حاکم برشـهرها گردیـد و مشاغل جدید موجب رفتارهای تازه‌ای در روابط اقتصادی۱- جمشـید بهنام ، ساخ٠تهای خانواده و خویشاوندی در ایران (تهران، خـوارزمی ، ۱۳۵۶) ص ۱۳گردیـد. واحـدهای اقتصادی جدیـدی مانند کارخانه، شـرکت و بانک به وجود آمد و سرمایه‌گـذاریهای داخلی و خـارجی توسعه یـافت.یکی از پژوهشـگران روسـی در کتاب خود که حاوی اطلاعات گرانبهایی درباره اوضاع اقتصادی و اجتماعی دوران قاجاریه است، درزمینه وضـعیت اشـتغال زنان می‌نویسد: «کار زنان و کودکان به طور وسـیعی در صنایع کشور رایج بود و برخی از صـنایع تقریباً به طور کامل وابسته به کار زنان و کودکان بود. مثلاً در کارخانه ابریشم تابی رشت تمام ۱۵۰ نفر کـارگر را زنـان تشـکیل می‌دادنـد. در صـنایع نسـاجی و بخصوص درقالیبـافی زنان بخش اعظم نیروی کار راتشـکیل می‌دادند. در شـیلات شـمال متعلق به لیانازوف ۳۰۰ نفر کارگر زن ا شـتغال به کار داشـتند.»همانطور که اشاره شـد ارتباط وسیع‌تر ایران با غرب در این دوره عمـدتاً در زنـدگی زنان پایتخت و شـهرهای بزرگ دگرگونی به وجود آورد ولی در تغییر زنـدگی زنان ایلات و روسـتاها نیز بدون تأثیر نبود. زیرا توسـعه سـرمایه‌داری اروپایی سبب شد تا ایران وارد بازار جهانی شود. پیدایش تقاضاهای فراوان برای تولیـدات کشـاورزی و صـنایع دسـتی، به ویژه گلیم که توسـط زنـان این منـاطق به صـورت ابتـدایی تهیه می‌شـد، روش زنـدگی آنان را تا حدودی تحت تأثیر قرار داد. این زنان که مواد و کالاهای فوق الذکر را برای بازار تولید می کردند باعث درآمد بیشتر می‌شدنـد بدون اینکه از دسترنج خود نفعی ببرند. اضافه شدن نقش آنها در تولید برنقشـهای سـنتی مادر و همسـر که همچنان ادامه داشت فشـار بیشتری را نسـبت به گذشـته بر آنها وارد آورد. با این وصف مشارکت در تولیـد، قـدرت آنها را درخانواده بیشتر کرد و میزان جـدایی دنیای زنان را از مردان کاهش داد.اشـتغال زنان به انواع فعالیتهایی که به طور خلاصه مورد اشاره قرار گرفتنـد، به معنـای برابری حقوق اجتمـاعی زن و مرد در این دوره نبوده است. بلکه فقـط در مقایسه با گذشـته می‌توان گفت که زنان به طور محـدود توانسـتند عهـده‌دار مشاغل خارج ازخانه گردند وگرنه حتی برای تامین آذوقه به مغازه نمی‌رفتند. زنان ثروتمند خدمتکاران خـود را می‌فرسـتادند و زنـان فقیر از فروشـندگان دوره‌گرد خریـد می‌کردنـد.یکی از بزرگـترین وقـایع ایران در قرن اخیر، انقلاب مشـروطیت بود که قـانون اساسـی آن در ۱۴ ذیقعـده سال ۱۳۲۴ هجری قمری (۱۲۸۵ هجری شمسـی و ۱۹۰۶ میلادی) به امضای مظفرالدین شاه رسـید. این انقلاب تحول عظیمی در شؤون سیاسـی، اجتماعی و فرهنگی ایران از جمله در وضع زنان این سرزمین به وجود آورد. اصل هشـتم قانون اساسی اهالی مملکت ایران را در مقابل قانون دولتی متساوی الحقوق اعلام کرده بود.در خلال چهار سال بعد از تصویب قانون اساسی که هنوز سرنوشت آن نامعلوم به نظر می‌رسید،۱- ناصر تکمیل همایون.«بررسی موقع و منزلت زن در تاریـخ ایران »، فرهنـگ و زنـدگی ،سال ۱۳۵۴ ، شـماره ۱۹ و ۲۰ ، ص۲۹گروههـای کـوچکی از زنـان که اساساً متعلق به خانواده‌های طبقه بالا و متوسط رو به بالا بودند، برای آگاه ساختن زنان هموطن خود و حمایت بیشتر از برقراری مشروطیت، چندین انجمن به وجود آوردنـد. مهمترین آنها یکی «انجمن آزادی زنان» و دیگری «انجمن مخدرات وطن» بود که هر کدام حدود شصـت زن عضو داشت.[1] این زنان به این نتیجه رسـیده بودنـد که بزرگترین مانع برای از بین بردن بی‌عـدالتی که زنان از آن رنج می‌بردند جهالت آنها است. بعلاوه تحصیلات آنها را قادر خواهد ساخت تا برای جامعه مفید باشند، براساس این فکر شروع به تأسیس مدرسه کردند مانند مدارس «ناموس»، «عفتیه» و «ترقی». البته تا موقع جنگ جهانی اول فقط تعداد اندکی مدرسه در تهران، شیراز و اصفهان برای دختران تأسـیس شدنـد.انتشـار روزنامه و مجله ونشـریه ادواری توسط زنان آزادیخواه روش دیگری برای آگاهی دادن به زنان بود. بعضی از مهمترین آنها عبارت بود از مجله دانش (۱۲۸۹ شمسی)، روزنامه شکوفه (۱۲۹۹ شمسی)، روزنامه و سپس مجلۀ زبان

زنان (۱۲۷۹ شمسی)، مجله جهان زنان (۱۲۹۹ شمسی)، نامهٔ بانوان (۱۲۹۹ شمسی)، مجلهٔ عالم نسوان (۱۳۰۰ شمسی) و مجله نسوان وطن خواه (۱۳۰۲ شمسی). بعلاوه برخی از زنان نویسنده با روزنامه‌های دیگری که از طرف مردان منتشر می‌شد، همکاری مطبوعاتی داشتند. بدین ترتیب علاوه بر مشاغلی که زنان در قرن ۱۹ عهده‌دار آن بودند، تأسیس انجمنها و احزاب، انتشار روزنامه و مجله و دایرنمودن مدارس فعالیتهای نوینی بودند که زنان در اوایل قرن بیستم بدان اشتغال ورزیدند. این فعالیتها در برخورد زنان با تمدن اروپایی در جامعه ما پیدا شده بود.بعد از به رسمیت شناخته شدن پادشاهی رضاخان توسط مجلس شورای ملی در سال ۱۳۰۴ به تدریج اقداماتی تحت عنوان تغییر لباس و رفع حجاب زنان صورت گرفت. البته زنان توانستند به برخی از حقوق خود که در اصول هیجدهم و نوزدهم متمم قانون اساسی[2] مشروطیت درج شده بود، دست پیدا کنند که در رأس همه آنها گسترش تحصیلات عمومی برای دختران بود. بازگشایی دبیرستانها موجب شد تا زنان حداقل در دستگاههای دولتی عهده‌دار برخی مشاغل گردند.توسعه اقتصادی ناشی از عایدات نفتی روزافزون و به دنبال آن ملی شدن صنعت نفت موجب تغییرات اساسی در اقتصاد ایران و در نتیجه موقعیت زنان گردید. این تغییرات اگرچه از طرفی در جهت بیشتر شدن نابرابری اجتماعی و برباد رفتن سرمایه بدست آمده بود، ولی بخشی از این سرمایه مشاغل زیادی را به وجود آورد که این امر به نوبه خود فرصتهای استخدامی را برای زنان واجد شرایط از کارگری در کارخانه تا مشاغل سطح بالا مهیاتر کرد. ۱- پیشین ، صص ۲۴۶-۲۶۲۲- اصل هیجدهم : « تحصیل و تعلیم علوم و معارف و صنایع آزاد است مگر آنچه شرعاً ممنوع باشد .» اصل نوزدهم : « تأسیس مدارس به مخارج دولتی و ملتی و تحصیل اجباری باید مطابق قانون وزارت علوم و معارف مقرر شود و تمام مدارس و مکاتب باید در تحت ریاست عالیه و مراقبت وزارت علوم و معارف باشد.» ایجاد فرصتهای روزافزون برای استخدام زنان به از بین بردن مخالفت خانواده‌ها با تحصیل علم و اشتغال زن در خارج از خانه کمک کرد. لیکن تلاش رژیم حاکم در جهت تبلیغ و رواج آزادیهای بی قید و بند زنان، مانع از آن شد که خانواده‌های مذهبی و متدین دختران خود را جهت تحصیل و آموزش به مدارس و دانشگاهها بفرستند. بدین ترتیب در طی دو دههٔ قبل از انقلاب اسلامی، نگرش جامعه ایران نسبت به زنان در برگیرنده تغییرات اساسی ولی کند بود. اما مهمترین تحولات در زمان پیروزی انقلاب اسلامی رخ داد.شرکت زنان در تظاهرات گسترده و عظیم برضد رژیم گذشته نشان دهنده این بود که زنان نقش خود را فقط محدود به فعالیتهای درون خانه نمی‌دانند بلکه به عنوان یک زن مسلمان مشارکت در فعالیتهای اجتماعی از جمله اشغال در خارج را وظیفه خود می‌دانند. واقعی مهمی که در قرن اخیر موقعیت اجتماعی زنان این سرزمین را تحت تأثیر قرار داده است، انقلاب اسلامی که در ۲۲ بهمن سال ۱۳۷۵ به پیروزی رسید.تاریخچه قانونگذاری درباره کارگران زن در ایرانبرای تنظیم قانون کار به درخواست دولت هیأتی از کارشناسان دفتر بین‌المللی کار به ایران آمدند و پس از مشورت با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار ریخته شد و به دنبال آن لایحه اولین قانون کار تدوین شد. لایحه تقدیمی دولت در کمیسیونهای پیشه و هنر و بازرگانی و دادگستری مجلس با اصلاحاتی به تصویب رسید و به موجب ماده واحد مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی (سابق) اجازه اجرای گزارش کمیسیونهای مذکور داده شد. اگرچه مدت اعتبار این قانون یکسال و به صورت آزمایشی بود، با این حال تا سال ۱۳۳۷ اجرا شد. قانون کار مورخ ۲۶/۱۲/۱۳۳۷ نیز به صورت قانون آزمایشی با مدت یکسال تصویب شد. اما با اصلاحاتی که بعدها نیز در آن بعمل آمد به مدت ۳۲ سال بر روابط کار و کارگر حاکم بود.[2]فصل چهارم قانون مذکور از ماده ۱۶ تا ۲۰ به بیان شرایط کار زنان و کودکان اختصاص داشت و به موجب آن کار شب به استثنای کار پرستاری در بیمارستانها و مشاغل دیگر به تشخیص وزارت کار، برای زنان ممنوع بود. همچنین اشتغال زنان در ایام بارداری شش هفته قبل از زایمان و چهارهفته پس از آن برای آنان ممنوع اعلام شده بود و کارفرما حق اخراج آنان را در این دوران نداشت. مادر شیرده نیز به ازای هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرجه شیردهی به نوزاد خود داشت. ضمن آنکه کارفرما در پس از پیروزی انقلاب اسلامی اندیشه تنظیم مقررات جدید پاگرفت. در این قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ (با کارگاههای بیش از ده نفر کارگر باید محلی را برای

نگهداری از کودکان در نظر می گرفت.اصلاحات سال ۱۳۶۸) توجه ویژه‌ای به حقوق زنان دارد. قانون اساسی ضمن تأکید برانجام وظایف مادری توسط زنان، زن و مرد را از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار یکسان اعلام نموده است. اصل بیستم مؤید این امر است. به موجب این اصل همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. بعلاوه اصول سوم، بیست و یکم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی برخورداری زنان را از حقوق اجتماعی برابر و مساوی با مردان مقرر نموده‌اند.در سطح قوانین عادی، نخستین قانون کار جمهوری اسلامی ایران در تاریخ ۲۹/۸/۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد تصویب قرار گرفت. در مبحث چهارم این قانون شرایط کار زنان بیان شده است. در قانون مذکور طی مواد ۷۵ تا ۷۸ حمایتهای خاصی برای زنان کارگر مقرر شده است که عبارتند از:۱- ممنوعیت کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز منع حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (ماده ۷۵).۲- مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ تا ۱۰۴ روز (معادل ۱۳ تا ۱۵ هفته) و پرداخت حقوق ایام مرخصی توسط سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۶).۳- لزوم بازگشت زن به کار سابق با احتساب سابقهٔ خدمت (تبصره ۱ ماده ۷۶)۴- الزام کارفرما به ارجاع کارهای سبکتر به زنان باردار به تشخیص پزشك سازمان تأمین اجتماعی (ماده ۷۷).۵- حق شیردادن با فرجه قانونی قابل احتساب در کار و الزام کارفرما به تأسیس مراکز نگهداری اطفال کارگران (ماده ۷۸).۱- دکتر عذرا جار اللهی ، منبع یاد شده ، ص۲۶۴۲- دکتر عزت الله عراقی ، جزوه حقوق کار دوره کارشناسی ، نیمسال دوم تحصیلی ۷۲-۱۳۷۱ (تهران ، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران ، ۱۳۷۱ ) صص ۴۲-۵۵تاریخچه اشتغال زنان در سطح بین المللیاشتغال زنان در خارج از خانه همانند سایر پدیده‌های اجتماعی در طی دوره‌های مختلف حیات بشر متحول گردیده است. زن از زمانهای قدیم تا به امروز غیر از خانه‌داری، در امور مختلف کشاورزی، دامپروری، صنایع دستی و حتی امور نظامی دوش به دوش مردان مشغول فعالیت بوده است ولی در دوره‌هایی که خانواده یک واحد اقتصادی نیز به حساب می‌آمده است، فعالیتهای تولیدی زن که در خانه و یا نزدیکی آن انجام می گرفته است، جزء امور خانگی محسوب شده و زن در ازای آن کارمزدی دریافت نمی کرده است.با وقوع انقلاب صنعتی در اروپای غربی و تبدیل کارگاههای خانگی به کارخانه و تبدیل نیروی انسانی به نیروی ماشین، تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار به وجود آمد و فعالیت اقتصادی زن از خانه به کارخانه کشیده شد. [1]در این زمینه باید به این نکته اشاره نمود که با اختراع ماشین بخار و تحول در صنعت، قرن نوزدهم تبدیل به قرن سرمایه گذاری «وحشی» شد و با ظهور امپریالیسم و استعمار رقابت جهانی شدت گرفت و به شکل بحرانهای ادواری تجلی یافت. برای زنان کارگر که نتوانسته بودند به خرده مالکی برسند، تنها کار در کارخانه باقی مانده بود که همیشه مورد اعتراض سایر گروهها بود و بهای کمی بدان داده می‌شد.در این شرایط، ایدئولوژی زن خانه‌دار به اوج خود رسید زیرا همه از آن بهره‌مند می‌شدند یا تصور می کردند که بهره می‌بردند، رئیس کارخانه که از آن یک نیروی ذخیره به وجود می‌آورد، خرده مالکین که در آن یك نیروی مجانی به شکل «کمک خانگی» می‌یابند و کارگران مرد که از رقابت واهمه داشتند. بدین ترتیب در این قرن اتحادی علیه «کار زنان» شکل گرفت.در فرانسه، سنتی‌ترین متفکرین اجتماعی (فردریک لوپه، بونالد و غیره) و پرودون سوسیالیست در جرگه مخالفان قرار گرفتند و ضدیت با کار زن به کارگان و اتحادیه‌ها کشیده شد به طوری که در آغاز هربار که زنی به استخدام موسسه‌ای درمی‌آمد دست به اعتصاب می‌زدند و از اینجاست که گفته می‌شود کار زنان در کارخانه‌ها یک «کار مکمل» است و مزد آنها نیز یک «مزد مکمل» محسوب می‌شود. مفهوم «مزد مکمل» به سرمایه‌داران امکان پرکردن صندوقها را می‌داد. خروج زنان از بازار کار نیز به کارگران مرد امنیت خاطر می‌داد.این در حالی بود که بین ۴۰ تا ۵۰ ٪ زنانی که در شهر زندگی می کردند مجرد بودند و جز استفاده از نیروی کار خود راهی برای ادامه حیات و معاش نداشتند و بسیاری به علت نداشتن کار به فحشاء پناه برده بودند. (تعداد آنها در قرن نوزدهم در پاریس و لندن بین چهل تا هشتاد هزار نفر بود.)در چنین شرایطی جای شگفتی نیست که زنان از همه قشرها سربه شورش برداشتند. زنان کارگر علیه مزد کم،

بیکاری، دشواریهای که به آنها واگذار می‌شد و سایر زنان علیه محرومیت از تمامی حقوق سیاسی و اقتصادی دست به اعتراض زدند. ضرورت تغییر نظام اقتصادی و اجتماعی‌ای که خانواده‌های کارگری را از پای درمی‌آورد در نظریات سوسیالیست‌ها یا اوتوپیست‌ها و در جنبش‌های اجتماعی قرن نوزدهم بیان شده است. در این میان مهمتر از همه مشارکت زنان در آیین‌ها و جنبش‌های انقلابی قرن نوزده است. پیش از کارل مارکس، فلورا تریستا [2] به درونمایه فکر نو دست یافت و معتقد بود که رهایی زنان کارگر، تنها از خود آنان ساخته است. وی در کتاب «اتحادیه کارگری» (۱۸۴۳) به تشریح برنامه برنامه خود می‌پردازد؛ ایجاد طبقه کارگر به وسیله یک اتحاد مستحکم و غیر قابل تجزیه، مطالبه حق کار برای همه زنان و مردان، دادن آموزشهای اخلاقی، فکری و حرفه‌ای به زنان و به همه مردم، به رسمیت شناختن اصل مساوات زن و مرد به عنوان تنها وسیله ایجاد وحدت بشری، ایجاد کاخ اتحادیه کارگری در هر ناحیه برای آموزش کودکان طبقه کارگر و همچنین رسیدگی به کارگران صدمه دیده، معلولین و سالخوردگان. این برنامه با اعتراض عمومی مواجه شد و فلورا نوشت:« این مسأله ضدیت همه را برانگیخته است، ضدیت مردان را چون من خواهان رهایی زنان هستم و ضدیت مالکین را چون من رهایی مزد بگیرها را مطالبه می‌کنم».[1]بدینسان در نیمه قرن نوزدهم زنان جنبش اجتماعی خود را تقویت و تشدید نمودند. زنان ضمن درخواست کسب حقوق سیاسی، خواهان حقوق اقتصادی بودند و در این راستا زنان کارگر پیشنهاد اصلاح و بهبود سازمان کارگاهها را ارائه داده و خواستار ایجاد مهدکودک برای کودکان در کارگاههاو تأسیس سازمان آموزش حرفه‌ای توسط خود کارگران شدند. در مقابل از سوی نهادهای حاکم مخالفتهای شدیدی با مبارزات زنان ابراز شد. با این حال یک پیروزی نصیب زنان شد و آن حق کار بود یعنی موضوع اصلی مطالبات فلورا تریستا علی رغم راه حل دوگانه وحشتناکی که توسط پرودون سوسیالیست به زنان ارائه شده بود مبنی بر «زنان خانه‌دار یا روسپی» است. در اعلامیه دولت موقت جمهوری فرانسه، حق کار به عنوان حق همه شهروندان به رسمیت شناخته شد.در انگلستان در سال ۱۸۱۲ شورشهای ناتینگهام برای تثبیت قیمت گندم توسط زنانی هدایت شد که خواستار تثبیت قیمت گندم برای هر واحد مقیاس معادل ۶ پنس بودند. زنان از سال ۱۸۳۰ وظیفهٔ رهبری اتحادیه کارگری را عهده‌دار شدند و همچنین رهبری جریان اعتصابات کارگری سالهای ۱۸۴۳ و ۱۸۴۴ را به دست گرفتند. بعلاوه زنان انگلیسی در محیطهای کاری و۱- دکتر عذرا جار اللهی ، منبع یاد شده ، ص ۲۴۹۲- Flora Tristanشغلی خود در ایجاد سازمانهای سندیکایی قدرتمند مشارکت جستند و شیوه مبارزه مؤثرتری از چهارچوب طغیانهای مربوط به گندم را پدید آوردند.در آمریکا، کارگران زن در یک کارخانه آرد روزنامه خاص خود را منتشر کردند و در آن راجع به مدت زمان کار، عدم کفایت دستمزدها، سرعت آهنگ کار و اجبار همخوابگی به افشاگری پرداختند. این وقایع نشان می‌دهد که در سال ۱۸۴۰ رابطهٔ نزدیکی بین انقلاب اجتماعی و رهایی زن بوجود آمده بود. در این راستا زنان به مبارزات خود علیه تبعیضات جنسی ادامه دادند و زمانی که منافع آنها در معرض خطر قرار می‌گرفت، آنها دست به اعتصاب زده و یا سازمانهای دفاعی خاص خود را به وجود آوردند. بدین سان در ایالات متحده انجمن کار زنان [2] توسط کارگران نیوانگلند تأسیس گردید. از سال ۱۸۵۰ زنان آمریکایی شعبات خاص خود را در درون سندیکاهای مردان تشکیل داده‌اند،حتی اگر رهبری سندیکاها صرفاً با مردان بوده باشد (به عنوان نمونه در صنعت نساجی با وجودی که ۵۰ ٪ از کارگران مرد هستند رهبری سندیکاهای صددرصد در اختیار مردان قرار داشته است.) بدین ترتیب در آمریکا همانند اروپا زنان موفق شدند حق کار خود را با مبارزه سرسختانه از خارج و داخل به سندیکاها تحمیل کنند. در اوایل قرن بیستم با وقوع جنگ جهانی اول تعداد زیادی از زنان در کارخانه‌های اسلحه‌سازی فرانسوی و انگلیسی و غیره به کار گماشته شدند تا جانشین مردانی شوند که به جبهه‌های جنگ اعزام شده بودند. در اینجا دیگر تمایز نقشهای مردانه و زنانه و اصل کدبانو بودن فراموش شده بود.تسهیلاتی برای نگهداری کودکان به وجود آمد که امکان می‌داد زنان وظایف شغلی خود را انجام دهند ضمن آنکه بخش دیگری از زنان بعنوان عوامل اطلاعاتی و یا به منظور مراقبت از بیماران، جستجوی مفقودین و کمک به اسیران و غیره در جنگ بسیج شده بودند. در طول این دوره زنان

کـارگر به مبـارزات صـنفی خـود ادامه دادنـد. به طـوری که در سـال ۱۹۱۶ زنـان در کارخانه‌هـای اسـلحه سـازی دست به اعتصاب زدنـد.این کـارگران خواهان افزایش حقوق و دسـتمزد بودنـد .. در ماه ژوئن در کارخانه‌های اسـلحه سازی در منطقه پاریس حـدود ۱۲۳۷۱ مرد و ۲۹۹۶۵ زن و در شهرسـتانها ۵۴۲۵ مرد و ۱۱۱۱۹۱- آنـدره میشل ، منبع یاد شده ، صـص ۷۷– ۸۱ ۲- Female Labor Associationنفر زن در اعتصاب به سر می‌بردنـد. این مبارزات کارگری به افزایش حقوق زنان منجر گردیـد.در اواخر جنگ، زنان در سطوح مقدم مبارزه برای صلح حضور داشتند و در زمان مذاکرات صلح مطالبات کارگران و زن مورد توجه قرار گرفت. شورای بین المللی زنان (ICW) موفق گردید که در معاهده ورسای (۱۹۱۸) اصل تساوی مزد را که طرفداران حقوق زنان طی نسل‌ها به دفاع از آن برخاسته بودند، بگنجاند.[1]در دوران جنگ جهانی دوم نیز در انگلستان و ایالات متحده، به برکت بسیج زنان برای تولیـد در کارخانه‌های نظامی بود که مردان توانستند در جبهه‌های بسیار دور به نبرد بپردازند. بدینسان انگلستان یکی از موارد شناخته شده بسیج منظم زنان بود که در یک دموکراسی غربی به وجود آمد. در واقع در مارس سال ۱۹۴۱، پس از شکست فرانسه، وزیر کار مأمور یک سربازگیری واقعی از میان زنان شد که از بسیاری جهات شبیه سربازگیری مردان جهت ارتش بود. این امر براساس طبقات سنی و با جوانترین زنان آغاز شد. به منظور بسیج زنان در صنایع اسلحه سازی. استخدام زنان ۲۰ تا ۳۰ ساله که تحت پوشش نظارت کار [2] قرار می‌گرفتند، برای کارفرمایان بخش خصوصـی ممنوع اعلام شد. در سال ۱۹۴۴ حدود ۷۶۵۰۰۰ زن در صنایع و خـدمات جنبی و یا دفاع غیر نظامی مشغول کار بودند که تعداد آنها حدود ۲۰۰۰۰۰۰ نفر بیشتر از گذشته بود.در سال ۱۹۴۲ تقاضـا و نیـاز به کـار زنـان به قـدری بود که از ورود دختران جوان به دانشگاهها ممـانعت به عمـل می‌آمـد. برای کسانی که تحصیلات خود را ادامه می‌دادنـد محـدودیت سـنی معین شـد. برای زنـان انگلیسـی که تحت این بسیج قرار می‌گرفتنـد تسـهیلات استثنائی (کار نیمه وقت، کار درخانه، مهـدکودک، کودکستان) فراهم شـد.در ایالات متحـده در سال ۱۹۴۲ کمیسیون کار جنگ تقاضای ۴۰۰۰۰۰۰ نفر نیروی اضافه نمود. در وهلهٔ اول این افراد را از بین بیکاران مرد جـذب نمودنـد اما از سال ۱۹۴۳ به بعد لازم شد که از طریق روزنامه و رادیو درسراسر کشور از زنان آمریکایی کمک بخواهند. همانند انگلستان تسهیلاتی به زنان اعطا شد و تعـداد زنـان آمریکایی که به کار اشـتغال داشـتند و از ۱۰ میلیـون نفر در مـارس ۱۹۴۱ به ۱۸ میلیـون نفر در اوت ۱۹۴۴ رسید. (۱۶ میلیون در مشاغل غیر کشاورزی و ۲ میلیون در بخش کشاورزی) جهان در پایان دومین جنگ جهانی شاهـد بازگشت انبوه مردان و گـذر از فعـالیت نظـامی به کشوری بود.۱- پیشـین ، صـص ۱۰۲-۱۰۳ ۲- Work Orderدر کشورهـای غربی از زنـان بخاطر مشارکت آنها در تولید و نیز مقاومت در برابر فاشیسم تجلیل به عمل آمد. وزیر کار انگلستان در دسامبر ۱۹۴۵ اعلام داشت: «زنان در طول جنگ کاری بس سترگ و شایان تحسین انجام دادنـد و امروز هم به همان انـدازه به آنها نیاز داریم». با این همه زنان را به خانه فرستادند تا جایی برای مردان از جنگ برگشته باز شود. نیروی کار زنان به خصوص در بخشهای متالوژی، شیمی و کشاورزی به شـدت رو به کاهش نهاد. زنان مجبور به پـذیرش مزد کمتری از مردان شدنـد تا بتواننـد شـغل خود را حفظ کنند. پیشداوریها در مورد زنان متأهل بار دیگر از سرگرفته شـد، چیزی که مانع نشـد زنان متأهل انگلیسـی با آن مقابله نکننـد.در ایالات متحـده آمریکا برای بازگرداندن زنان به خانه، جدالی در گرفت زیرا مسئولان مجبور بودند مردان از جنگ برگشته را مجدداً وارد بازار کار کنند. امـا اخراج بی‌رحمانه زنان کارگر آن چنان انتظار می‌رفت به طور کامل صورت نگرفت و زنان آمریکایی از دنیای کار روبرنتافتنـد. در انگلستان و ایالات متحده، تجهیزات جمعی (مهدکودکها، کودکستانها، غذاخوریهای مدارس و کارخانه‌ها) که به منظور تسهیل کار زنان ایجاد شده بودند از میان رفتند.در فرانسه زنان بیشتر از آن درگیر مبارزه ضد استعماری بودند که جنبشهای اجتماعی زنان قبل از جنگ را تجدیـد کنند. در تمامی محیط‌های اجتماعی زنان شجاع و خردمند بدون وقفه به مبارزه ادامه می‌دادند با این هدف که مذاکره با رهبران قیامهای ضد استعماری هند وچین و الجزایر را جایگزین جنگ کنند. زنان طبقه متوسط و کارگر در تظاهرات عظیم و اعتصابـات برای صـلح در هنـد و چین و الجزایر شـرکت جستند و دراین میان زنان روشـنفکر و روزنامه نویس پرده از روی

حقیقت وضعیت مردم هند و چین و الجزایر برداشتند و مصائب و بلایائی را که برمردم این کشورها تحمیل شده بودند باز گو کردند. به طور کلی این عوامل باعث شدند تا جنبش اجتماعی زنان و به تبع آن روند حمایت از حقوق زنان کارگر با کندی و رکود مواجه شود.به طور خلاصه می‌توان گفت در طی بیست سال پس از جنگ جهانی دوم، دولتمردان کشورهای توسعه یافته غرب از دیدگاه ابزاری خود در مورد زنان فراتر نرفتند. در این کشورها جامعه در خدمت رشد استعدادهای بالقوه زنان نبود بلکه زنان بیشتر درخدمت رفع نیازهای تولید جامعه وتولید مثل بودند. آنها از زنان در زمان جنگ در تولید و در ارتش استفاده کرده اما زمانی که دیگر به آنها احتیاج نبود آنها را به خانه فرستادند. [1] (سید محمد رضا علویون/۱۳۸۱/صص۶۵-۷۶)دوره‌های صنعتی و زنانتغییرات اقتصادی – اجتماعی و فرهنگی پدید آمده طی سالهای اخیر خود شروع زندگی زناشویی،پایداری ازدواج، روابط درون خانواده، نقش والدین و غیره را تحت تأثیر قرار داده است . بررسی مربوط به نقشهای زنان و مردان درون خانواده در جوامع به طور عام، و در جوامع رو به توسعه به طور خاص عمدتاً در سه دوره دنبال خواهد شد:۱- دوره قبل از صنعتی شدن۲- اوائل عصر صنعت ۳- اواخر دوره صنعتی (پس از جنگ جهانی دوم)۱- دوره قبل از صنعتی شدندر این دوره مشارکت اقتصادی مردان و زنان بدین گونه بود که کارها و امور خانگی، به سهولت قابل تمیز از کارهای تولیدی نبود؛ در آن کلیه اعضای خانواده اعم از مردان، زنان و بچه ها عموماً در یک گروه کاری مشارکت داشتند. دوره قبل ا ز صنعت به خاطر تقسیم کار کمتر ،پیچیده نبودن شرایط اجتماعی- اقتصادی و وجود جوامع ساده و روستایی ،در چنین جوامعی همان طور که اشاره شد کلیه اعضای خانواده با یکدیگر همکاری و مشارکت داشتند . در مشاغل کوچک و داد و ستد های اقتصادی و(مغازه داری) ، زنان به ویژه در جوامع اروپایی چون انگلستان به همسران خود یاری می‌دادند و حتی بین اشراف و صاحبان مستغلات ،زنان در امور مدیریت و رسیدگی به امور املاک به همسران خود کمک می‌کردند (همیلتون[2]). به دنبال توسعه جوامع و روی آوردن اقشار مختلف اجتمای به شهرها، این قبیل قالبها و نقش ها تغییر کرد.چنین شرایطی در ایران نیز تا حد زیادی با وضعیت اجتماعی- اقتصادی در جوامع اروپایی مشابهت داشته است. از این رو زنان، حتی در جوامع قبل از صنعتی شدن در طیف وسیعی از فعالیتهای اقتصادی مشارکت داشته اند، به گونه ای که بچه داری به عنوان یک نقش پیش پا افتاده به حساب می‌آمد . بچه ها نیز از سنین بسیار پایین درگیر بسیاری از فعالیتهای خانواده بودند. مثلاً مراقبت از اطفال کوچک خانواده به عهده دختران بود. مجموعاً، طیف تقسیم کار در آن دوره بسیار محدود بود و خانواده ها به گونه ای خودیارانه نیازهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود را برطرف می‌کردند. در عین حال،زنان حتی در دوره قبل از عصر صنعت به ویژه در جوامع صنعتی فعلی همکاریها و مشارکت اقتصادی گسترده‌ای از خود نشان می‌دادند.۱- پیشین ، صص ۱۱۲-۱۱۷۲- Hamilton,۱۹۷۸در حال حاضر و با توجه به تمامی این گونه مشارکتها، تقسیم کار بر حسب جنسیت حتی در عصر قبل از صنعتی شدن وجود داشته است. مثلاً آنطور که «میدلتون»[1] بررسی کرده است، در حالی که خانه داری و امور آشپزی مراقبت از کودکان و نظایر آنها عمدتاً به عهده زنان بوده، مراقبت از افراد بیمار خانواده نیز جزو وظایف زنان به حساب می‌آمد.در شرایط فئودالی یا ارباب و رعیتی که مالکان سعی داشتند بهره کشی بیشتری از خانواده ها داشته باشند،آنها بیشتر روی نیروی انسانی مردان تأکید داشتند تا زنان. در این دوره،علی رغم تقسیم کار به تفکیک جنسیت ،زنان معمولاً کلیه اموری را که در حیطه کاری مردان بود انجام می‌دادند. در عین حال بعضی از نقشها مربوط به یک جنس اعلام گردیده بود. مثلاً ، در کشاورزی و دامداری امور مربوط به شخم زنی، حفاری و... عمدتاً فعالیتهای مردانه بود ،در حالی که بذر پاشی ، جمع آوری هیزم و علوفه،امور مربوط به مرغداری، دامداری و... از جمله وظایف زنان محسوب می‌شد.در دوره تحول و گذر به صنعت و رشد ، تولیدات کارخانه ای در قرن هیجدهم یک نوع تضاد رنگهاو برخورد روابط پدیدار گردید؛ یعنی اجباراً فعالیتها و اموری که مربوط به مردان بود،زنان در آن دخالت می‌کردند و بلعکس. چنین وضعیتی کم و بیش هنوز هم در بسیاری از جوامع به چشم می خورد . مثلاً آشپزی توسط مردان ، خدمات پزشکی مربوط به زنان که توسط مردان صورت می‌گیرد و ...در عصر سرمایه داری

که مسئله کار در برابر پرداخت مطرح شد ، زنان به فعالیتهای کمتر تخصصی هدایت شدند،که پرداخت کمتری برای آنان منظور گردید (هوک بروک[2]). به تدریج ،با ورود به عصر صنعتی، تحولات عظیمی نیز در موقعیت کاری و نقشهای اجتماعی و اقتصادی زنان پدیدار گردید. مجموعاً،به دنبال چنین تغییراتی ، کارکرد خانواده نیز تحت تأثیر قرار گرفت. در عین حال ، با ورودبه عصر صنعت و به دنبال تفکیک و طبقه بندی مشاغل،زنان نیز به لحاظ مالی و اقتصادی وضعیت بهتری پیدا کردند ،ولی هنوز هم راه طولانی درون کشورهای صنعتی و غیر صنعتی تا جایی که به عدالت اجتماعی و مدیریت زنان مربوط است ، در پیش است.۲- اوائل عصر صنعتظهور این دوره خود پیامدهای تعیین کننده ای برای زنان به همراه داشت و تغییرات قابل توجهی در وضعیت آنان بر جای گذاشت. صنعتی شدن موقعیت زنان را نه تنها در جوامع صنعتی، بلکه در قالب یک نوع انتقال صنعتی در سایر جوامع نیز تحت تأثیر قرار داد. از این رو ، تغییرات فرهنگی در موقعیت زنان عمدتاً به عصر صنعت و صنعتی شدن برمی‌گردد. از نظر« اوک لی»[3] جامعه‌شناس، صنعتی شدن در قالب سرمایه داری آن، نقش نوینی به زن خانه‌دار داد و روابط زندگی زناشویی را تحت تأثیر قرار داد؛۱- ۱۹۷۶ Oakley ۱۹۸۴۳- ۲-Houlbrook Middleton ۱۹۷۴ یعنی پدیده‌ای که در آن هر یک از زوجین منافع، فعالیتها، و مسئولیتها جداگانه‌ای داشتند، و آن خود به استقلال اقتصادی زنان منجر گردید. این جریان از مرزهای کشورهای صنعتی گذشت و به کشورهای غیر صنعتی نیز راه یافت. جریان یاد شده تحول عظیمی در موقعیت زنان ایجاد کرد. همین طور، پویایی هر چه بیشتر زنان را به دنبال آورده، و بدین گونه زنان به تدریج نقش دوگانه‌ای پیدا کردند، یعنی هم نقش همسری و مادری و هم نقش اقتصادی و تولیدی در خارج از خانه.در بیشتر این دوره موانع رسمی سر از راه مشارکت عمومی زنان وجود داشت. مثلاً، آنها حق رأی دادن نداشتند ، و نمی‌توانستند پست های دولتی احراز کنند، حق تحصیل آنها محدود بود و ممنوعیت دستیابی به بسیاری از حرفه ها در مقابل آنها وجود داشت، ولی به تدریج و با توجه به ایجاد تغییرات ساختاری در جوامع ، بسییاری از این ممنوعیت ها کاهش پیدا کرد. از این رو، بسیاری از این قبیل موانع و محدودیتها به دنبال توسعه صنعتی و با ورود به قرن بیستم از بین رفت.اصطلاحات حقوقی بسیاری از حقوق قانونی رابه زنان ازدواج کرده اعطا کرده؛ آنها متعاقباً توانستند بر ثروت و درآمد خود کنترل داشته باشند،از آنها استفاده کنند و ...گرچه در ابتدای عصر صنعتی شدن در سالهای اوایل قرن بیستم برخوردارشدند.، و این بر مجموعه چرخه و سیکل، زندگی آنها تأثیر گذاشت، و سلامت آنها تضمین بیشتری پیدا کرد،از حقوق اجتماعی بالاتری برخوردار شدند، و بدین گونه و با ورود به قرن بیشتم با اصلاح حقوق زنان، نسلهای جدید و فرزندان خانواده ها نیز موقعیت بهتری پیدا کردن. در این شرایط زنان در محدوده ای گسترده تر به تدریج دارای دو نقش شدند؛ یعنی نقش مادری و خانه داری ونقش تولیدی و اقتصادی. این تحول ساختار خانواده را به طور عمومی تحت تأثیر داد، و نقشهای جدید برای اولیاء به ویژه زنان به وجود آورد.تجربه و تکلیف منافع و فعالیتها ابتدا به عنوان فرهنگی نوین در نقاط شهری ظاهر شد، و از آن زمان تاکنون به گونه ای تکاملی حرکت خود را دنبال کرده است.۴- اواخر دوره صنعتی( دوره پس از جنگ جهانی دوم، ۱۹۴۵ به بعد)اوایل این دوره خود شاهد ظهور انتظارات جدیدی در امور خانه، روابط زن و شوهر و نظایر آنها در بسیاری از جوامع به ویژه جوامع صنعتی است،به گونه ای که به دنبال آن شوهران یا پدران نقش فعالتری در زندگی خانوادگی پیدا کردند و همزمان زنان نیز وارد فعالیتهای ۱- Goldthrope ۲-Young and Willmottکاری و تولیدی خارج از خانه شدند از این رو ز دوره پس از جنگ جهانی دوم به عنوان نقطه عطفی در تغییر فعالیت زنان ، اشتغال آنها و دستیابی آنها به حقوق و دستمزد مستمر می‌توان یاد کرد. این تغییرات رفتاری به خوبی در ادبیات جامعه شناسی دهه های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ منعکس است؛ به گونه ای که «یانگ و ویلموت» [1]در سال ۱۹۵۷ از آن به عنوان ازدواج مشارکتی یاد می‌کنند. « گولدتروپ» [2] نیز در سال ۱۹۶۹ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر همراهی یاد می‌کند، و مجدداً یانگ ویلموت در سال ۱۹۷۳ از آن به عنوان ازدواج مبتنی بر روابط متعادل و هماهنگ یاد کرده اند. این حرکت یک نوع سازماندهی مشترک در فعالیتهای خانواده به وجود آورد، و در آن نوعی از اشتراک مساعی در

امور خانه و خانواده ،پرورش و نگهداری از فرزندان، روابط اجتماعی و گذراندن اوقات فراغت و نظایر آنها به وجود آورد. مجموعه چنین تغییراتی درون خانواده بسیاری از هنجارها را تحت تأثیر قرار داد. به عبارت دیگر،نوعی فرهنگ جدید به دنبال این تغییرات درون خانواده ظاهر گردید، و متعاقباً و بتدریج سایر جوامع رو به توسعه را نیز تحت تأثیر قرار داد. همین طور یک نوع همزیستی و در عین حال همکاری در ایفای نقش ها در خانواده بنیانگذاری گردید و در آن تجربه و جدایی روابط قرن نوزدهم جای خود را به روابط متعادل وهماهنگ داد؛ یعنی وضعیتی که در آن گرچه نقش های زندگی زناشویی یکسان نبودند،اما به لحاظ سهمی که هر یک از زوجین نسبت به زندگی خانوادگی ایفا می‌کردند ،با یکدیگر مشابه بودند.در چنین شرایطی هر چند امور مالی مربوط به بچه داری به زنان مربوط می‌شد،در عین حال زنان سهم مهمی در حمایتهای اقتصادی از خانواده به عهد داشتند. این نوع سیما و تصور جدید از ازدواج و خانواده در اواخر دهه ۱۹۶۰ از پیدایش ناگهانی فمینیسم جدیدضربه خورد.مطالعات و نظرات فمینیستی دهه ۱۹۷۰ تصریح بر محدودیت در گیری مردان در امور خانگی و خانواده دارد. این نظریه اشاره بر این دارد که زنان در قالب خاص خود وارد بازار کار شدند، و بدین گونه تغییر اساسی در موقعیت نسبی زنان و مردان به وجود نیامده است. همینطور، پژوهشگران « فمینیست» توجه و تمرکز بیشتر بر کار زنان داشتند تا تفریحاو گذران اوقات فراغت آنها و اینکه زنان جهت برطرف کردن نیازهای خود می‌بایست تابع ازدواج و جامعه بزرگ تر باشند. در عین حال تغییرات اساسی در ساختار و نظام خانواده باعث گسترش نقش های مردم و خانواده گردید؛ یعنی باعث گردید تا زنان فعالیت های اقتصادی بیشتری در خارج از خانه داشته باشند. همینطور،قدرت مردان و زنان حالت متعادلی به خود گرفت. این تحول کماکان در جوامع معاصر نیز ادامه دارد. نگاهی به ورود زنان به بخش تولیدبه دنبال زمینه های فراهم شده از قبل، زنان طی دهه های ۱۹۵۰، ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ بیشتر از هر زمانی در گذشته به بازار کار به ویژه در جوامع صنعتی راه یافتند. این زنان که عمدتاً زنانی متأهل بودند به عنوان حقوق بگیر به طور نیمه وقت در بخش های مختلف اقتصادی، خدماتی و ... مشغول به کار شدند. این حرکت تحولی عمده در موقعیت زنان به وجود آورد. زنان تا حد زیادی به لحاظ مالی استقلال یافتند، اتکای به نفس بیشتری پیدا کردند، و در نتیجه تعادل و توازن بین زن و مرد تا حد زیادی تحقق یافت. شاخص یاد شده در کشور انگلستان در سال ۱۹۷۷ به حد اعلای خود رسید؛ به گونه ای که در آن نسبت زنان فعال در بخش های مختلف اقتصادی به طور نیمه وقت یا تمام وقت در مقایسه با سال ۱۹۵۱ کمتر از ۲۲ ٪ بود،که بیش از ۵۰٪ رسید. چنین تحولی به تدریج زنان سایر جوامع رانیز تحت تأثیر قرار داد . این حرکت نیز امروزه نیز در کشورهای روبه توسعه ادامه دارد.روند یاد شده در اغلب جوامع صنعتی به همین شکل تغییر یافت ،و آثار آن به سایر جوامع جهان سوم نیز راه پیدا کرد. این گونه بازگشت به کار با دستمزد زنان به وقایعی از نوع باروی مربوط می گردد.«تیتموس» [1]جامعه شناس،در این خصوص این طور بیان می‌کند که در اواسط قرن بیستم یک زن در انگلستان بین ۲ تا ۳ فرزند به دنیا آورد، در حالی که یک زن از همین نوع در انگلستان و بسیاری نقاط دیگر در دهه ۱۸۹۰ حدود ۱۰ فرزند به دنیا می‌آورد. در این دوره یک زن در نیمه اول زندگی خویش بیش از ۱۵ سال از عمر خود را صرف فرزند آوری،مراقبت از کودکان و نظایر آنها می‌کرد ، و زمانی که کوچکترین فرزند او مدرسه را تمام می‌کرد،مادر متجاوز از ۵۰ سال داشت، و دیگر با توجه به امید زندگی کوتاه در آن زمان، چیزی از زندگی او باقی نمانده بود. به دنبال تحولات اجتماعی – اقتصادی جوامع صنعتی در اواسط قرن بیستم در انگلیس، یک زن به طور متوسط چهار سال از عمر خود را در وضعیت حاملگی و مراقبت از اطفال می‌گذراند و علی رغم سالهای آموزش و مدرسه رفتن کودکان ، در چهل سالگی از مراقبت کودکان خلاص می‌شد.در این شرایط وبا توجه به افزایش امید زندگی با هم یک زن در جامعه صنعتی ۳۶ سال دیگر شانس زندگی داشت. تغییرات و حرکات یاد شده هنوز هم بین جمعیت زنان به ویژه در جوامع صنعتی ادامه دارد، تا حد زیادی امتیازات و تغییراتی را در زندگی آنها به دنبال آورده است. تحولات یاد شده عموماً مرزهای جغرافیایی را پشت سر گذاشته و به کشورهای جهان سوم و غیر صنعتی نیز راه یافته است. تیتموس تأکید دارد که با محدود

شـدن خانواده همراه با تغییر در شاخص امید زندگی،مسئولیت های زنان کم شد و در مقابل آنها به اموری دیگری از جمله اشتغال دست یافتند. گرچه در سالهای آخر دهه ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰ هنوز هم شاهد زایش‌های زیاد بین زنان در جوامع اروپایی از جمله انگلستان هستیم، ولی این جریان دیگر چندان دوامی پیدا نکرد، و عمر آن کوتاه بود، و الگوهای جدید در حد وسیعی جایگزین الگوهای قدیمی شد.این گونه تغییر در الگوهای باروری و متعاقباً تغییر در روشهای زندگی به تدریج به سایر جوامع رو به توسعه نیز راه یافته است، و امروزه جامعه شناسی خانواده تأکید فراوان بر تعدیل و کاهش آن در این قبیل جوامع دارد . علت دیگر ورود زنان به بازار کار و بخش تولید، به دنبال کمبود نیروی انسانی پس از گسترش بخش خدمات به ویژه در جوامع صنعتی شناخته شده است.به عبارت دیگر،به دنبال رشد و گسترش جامعه مرفه [2]در دهه ۱۹۵۰و۱۹۶۰، زنان متأهل (در حد زیادی مهاجران) در جوامع صنعتی فرصت راهیابی به بازار کار را پیدا کردند. به دنبال گسترش جوامع مرفه، نیازها افزایش پیدا کرد، به گونه‌ای که طبیعتاً نیروی بیشتری می بایست اینگونه خدمات را عرضه می‌کرد. از این رو ابتدا جوامع صنعتی بودند که با ورود زنان به بخشهای تولید اعم از صنعتی و خدماتی مواجه گردیدند. این تحول به تدریج به جوامع غیر صنعتی نیز راه یافت؛یعنی زنان به تدریج وارد بازار کار شدند. ۱-Welfire state -۲Titmus, ۱۹۶۳روند کل باروری در انگلستان و ویلزتعداد کل فرزندان یک زن سال ۱۹۶۴۱۹۷۷۱۹۸۰۱۹۸۳۱۹۹۹Sources ۱- The family: change or ۹۳/۲۶۶/۱۸۸/۱۷۶/۱۷۰/۱ Continuity,p.۸۸,,۱۹۹۰۲- World Population Data Sheet , ۱۹۹۹در عین حال نسبت زنان ازدواج کرده ای که به لحاظ اقتصادی فعال بودند، در سال ۱۹۸۱ در انگلستان کمتر از ۵۰ ٪ برآورد گردیده ات، یعنی رقمی که کم و بیش نماینده سایر جوامع صنعتی نیز می‌باشد. قابل ذکر است که رقم یاد شده در حال حاضر افزایش یافته است. شرایط بازار و نظام اجتماعی– اقتصادی باعث شد تا زنان متأهل حتی پس از بچه دار شدن دوباره به مشاغل خود بازگردند. مطالعه ای که توسط « مارتین و رابرتس » [1]در سال ۱۹۸۴ از وضعیت زنان و اشتغال در جامعه بریتانیا به عمل آمده، حاکی از این است که نیمی از زنان که بین سالهای ۱۹۷۹– ۱۹۷۵ اولین بچه خود را به دنیا آوردند،ظرف مدت ۴ سال مجدداً به کار خود بازگشته‌اند در حالی که این شاخص بین سالهای ۱۹۵۴– ۱۹۵۰ حدود ۶/۹ سال در آن جامعه برآورد گردیده است . مطالعات جامعه شناسانه حاکی از این است که: نسبت زنانی که پس از بچه دار شدن به سر کار به سر کارهای قبلی یا کارهای دیگری بازگشته اند ،در دوره پس از جنگ دوم افزایش قابل ملاحظه ای داشته است. جریان یاد شده،یعنی اشتغال زنان دارای فرزند امروز همچنان روند افزایش به خود گرفته،به نحوی که اشتغال با روند باروری زنان تأثیر گذاشته ،به گونه ای که آنها علی رغم میل باطنی خود صاحب فرزند کمتری می گردند . روش یا طرز تفکر یاد شده امروزه در حال ورود به جوامع رو به توسعه نیز می‌باشد. این گونه انتقال فرهنگی،بسیاری از زنان را در کشورهای غیر صنعتی تحت تأثیر قرار داده است.۱- Dual – Worker Families -۲Martin and Robertsیک بررسی آماری نشان می‌دهد که در دهه های ۱۹۴۰ ، ۱۹۵۰ و اوائل دهه ۱۹۶۰ ، ۸۷٪ از زنان پس از به دنیا آوردن فرزند اول خود مجدداً در انگلستان به کارهای تمام وقت یا نیمه وقت خود برگشته اند. شاخص یاد شده امروزه به سایر جوامع رو به توسعه نیز تا حدی تسری پیدا کرده است. از این رو خانواده های با دو کارکن [2] که در آن مرد به طور تمام وقت و زن نیز به طور نیمه وقت کار می‌کنند ،رو به افزایش است، و آن خود پدیده ای عادی تلقی می گردد. مطالعات جامعه شناسی خانواده نیز نشان می‌دهد که درآمد زنان به طرق مختلفی نقش مؤثری در وضعیت اقتصادی خانواده دارد. مطالعات «مکنی و پوند» [1] نشان می‌دهد که در دهه ۱۹۷۰نهاد خانواده در جامعه ای مثل انگلستان نیاز به دو نفر نان آور داشته تا بتوانند از عهده تأمین سطح زندگی در حد عادی آن برآیند، در حالی که این گونه سطح زندگی در دهه ۱۹۵۰ با تلاشهای یک نفر در خانواده در آن جامعه تأمین می‌شد. از سوی دیگر مطالعات مربوط به بودجه خانوار در انگلستان به سال ۱۹۸۳ حاکی از این واقعیت است که درآمد زنان در سال ۱/۱۶ ٪ درآمد خانوار راتشکیل می‌داده است. به طوری کلی،تحولات اجتماعی،اقتصادی و فرهنگی در آن جامعه و دیگر جوامع باعث شد تا زنان نقش

دوگانه خود را احراز و حفظ نمایند.چگونگی اشتغال زنان بستگی به شرایط خانوادگی آنها دارد. همینطور، ترکیب تعهد مادربودن با اشتغال و کار و با دستمزد مادر، در مواردی به تضاد و تناقض برای زنان منجر می گردد.آنها در مواردی با فشارهای جسمی و روانی همراه می گردند (شی مین).[2]همین امر باعث شد در بسیاری از جوامع غربی نیز با اقتصادهای پیشرفته، زنان با دستمزد کم و موقعیت پایین مواجه شوند؛ یعنی از آنجا که زنان به طور مستمر در مشاغل خود باقی نمی‌مانند، موقعیت دستمزد و حقوق آنها نیز در حدی پایین تر از مردان قرار می گیرد. به وجود آوردن چنین وضعیتی حتی در جوامع صنعتی مستلزم تلاشهای فراوان ، مبارزات پیگیر و نظایر آنها بوده است.زنان در بسیاری از جوامع صنعتی ایمن حق را پیدا کرده اند تا حتی پس از مرخصیهای نسبتاً طولانی به خاطر به دنیا آوردن و مراقبت ازآن،مجدداً به کارهای قبلی خود بازگردند . چنین شرایطی تحت تأثیر سه عامل زیر پدیدار می گردد،یا به عبارت دیگر،موقعیت زنان و اشتغال آنها در قالب ۳ زمینه زیر طبقه بندی شده یعنی:۱- کاپلا [3]جامعه شناس آمریکایی در سال ۱۹۵۴ عقیده دارد: از آنجا که زنان به خاطر طبیعت بچه دار شدن خود دایم در حال ورود و خروج به بازار کار می‌باشند ،زندگی کارهای آنها ناپایدار است، این امر باعث می شود که تجربه اندوزی آنها مستمر و بادوام نباشد؛ یعنی در فرصتهای خارج از کار (مرخصی و) ...بسیاری از تجارب خود را نیز از دست می‌دهند. در مواردی آنها به عنوان نیروی کاری نیمه ماهر و غیر ماهر طبقه بندی می‌شوند، و به این خاطر در سال ۱۹۸۳ اجرت آنها در یک کار برابر در بریتانیا ۷۴ ٪ دستمزد مردان برآورد گردیده است. این در حالی است که با تغییر تکنولوژی طی سالهای أتخیر ، و با دفاعیاتی که از حقوق زنان به عمل آمده ، موقعیت کار، اشتغال و اعتبار آنها در سالهای أخیر قرن بیستم تا حد زیادی بهبود یافته است. زنان بخصوص در جوامع توسعه یافته در دو دهه آخر قرن۲- بعضی از نویسندگان مثل «بارت» [1]عقیده دارند که: زنان انتظار دارند و معتقدند که آنها می‌بایست آنگونه تعهدات شغلی راقبول کنند که با تعهدات خانوادگی آنها همسو باشد. آنها می‌بایست کارهای نیمه وقت را قبول کنندو یا اموری را در خانه انجام دهند ، لو اینکه دستمزد و حقوق نسبتاً کمتری داشته باشند،و خیلی با اهمیت نباشند. براساس تحقیقات به عمل آمده در انگلستان ، ۷۵ ٪ زنهایی که در سال ۱۹۸۴ در آن جامعه کار می کردند،کار آنها نیمه وقت و دارای یك فرزند کمتر از ۵ ساله بوده‌اند. در هر حال،جوامع صنعتی امروزه بااینگونه تناقض اشتغال زنان موجه هستند، و از سویی می‌خواهند حقوق آن ها را نیز ادا کرده باشند. از سوی دیگر آنها نیروی پایدار برای بخشهای اقتصادی شناخته نمی‌شوند. آنچه امروزه به زنان به ویژه در جوامع صنعتی کمک کرده است تا دو نقش را بتوانند همزمان ایفا نمایند،ناشی از محدود شدن جمعیت جوان و نیروی انسانی در آن جوامع است.۳-همین طور، براساس تحقیقات به عمل زنان در جومع صنعتی از جمله انگلستان در مشاغلی متمرکز شده‌اند که به نحوی در محدوده مراقبت از دیگران قرار دارند، یا به عبارتی ساده تر،تا اندازه ای کار آنها پرورشی،حمایتی و متناسب با طبیعت و خواست آنها ست؛مثل تدریس ، پرستاری،مددکاری اجتماعی، کارهای دفتری، تغذیه ( تولید مواد غذایی) نظافت، آرایشگری،و نظایر آنها . براساس آمارهای به دست آمده در انگلستان ۵۲ ٪ مشاغل غیریدی را زنان در سال ۱۹۸۳ در دست داشته اند. حتی هنگامی که وارد مشاغل مردانه می شوند ، به سمت محدوده تأنیث آن روی می آورند ؛مثل زنان وکیل که مسائل مربو به ازدواج رامی‌پذیرند،یا در حرف پزشکی که تخصص زنان و زایمان را می‌پذیرندو نظایر آنها ،یا زنان پلیس که به جرائم زنان می‌پردازندو همین طور ،جامعه شناسان زن که به جامعه شناسی جنسیت علاقه مندند . در نتیجه زنان بیشتر وارد مشاغلی می‌شوند که با طبیعت آنها سازگاری بیشتری دارد.(دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص۱۱۴-۱۲۶)۱ - Mcnay and Pond ۱۹۸۰۲- Caplow ۱۹۸۱۳- Shimmin زنان و توسعهیکی ازشاخص‌های مورد اعتمادی که امروز در سنجش میزان توسعه یافتگی جوامع به کار می‌رود میزان مشارکت زنان در حیات اقتصادی ـ اجتماعی و سیاسی آنهاست. اگر کمی به عقب بازگردیم آغاز توسعه صنعتی را با انقلابی همراه می‌بینیم که از نیمه قرن ۱۸ میلادی با انتقال محور ثروت و قدرت اجتماعی از حوزه کشاورزی ـ روستایی به حوزه صنعتی ـ شهری ـ قطب‌های بزرگ جاذبه شغلی را در کارخانجات و معادن قرار داد و تمامی نیروی کار موجود از

جمله زنـان و کودکان را به درون خود کشید در این هنگام ۶۲ ٪ طی کرده است. در حـالیکه میزان فعالیت اقتصادی زنان درجهان فزونی یافته میزان فعالیت مردان روندی کاهنده داشته است.(نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص۸-۹)روان شناسـی اجتماعی اشـتغال زن:در مبحث تفاوت موجود میان زن و مرد بررسـیهای فراوانی در جهت نظر و تفاوتهای روانی میان زن و مرد به عمل آمـده است که خلاصه کردن نتایج آنها مسـلماً کار دشواری است. در معنای روانی تفاوتهای جسـمانی بحثهایی زیادی شده است. تا چندی پیش هنوز این فرض برسـر زبانها بود که تفاوتهای روانی میان زن و مرد یک سلسـله تفاوتهای اساسی است که منشأ بدنی و فیزیکی دارد و مردها استعدادهایی عقلی دارند که زنان را توانایی رقابت با آنان نیست.بطور مثال هنوز چند سالی بیش نیست که قبول این مطلب آغاز شده که مغز زنان قادر به قبول تحصـیلات عالی است و زنان مانندمردان در دبیرسـتانها و دانشـگاهها پذیرفته شده‌اند. (دکتر خدیجه سفیری/۱۳۷۷/ص۲۹) ۱- Barret ۱۹۸۰زن و خـدمت اجتماعیدر دنیای امروز ما برای برخی از خـدمات نیـاز به کـار زنان داریم مثلاً برای تربیت دختران نیاز به معلم زن است. برای درمان زنان و بانوان نیاز به پزشک زن است و حتی برای کارهای پرستاری و زخم بنـدی و مداواها نیاز به خدمت زنان است براین اساس غرض ما نفی کار زنان و خدمت آنها به اجتمـاع نیست. از آن بـابت که جامعه و دولت به آن شدیـداً نیاز دارنـد. ولی مسأله این است که اینکار نبایـد به بهای همه چیز تمام شود و مثلاً- شـرف و حیثیت زن لکه‌دار، دامن اجتمـاع آلوده ونسـل انسـانی ضـایع گردد. برای زنـان کـاری بایـد تهیه شود که حتی مردان از انجـام آن عـاجز باشـند و در همین کـار هم ایمان و شـرف او و فرزنـدان بایـد حفظ گردد و زنـدگی خانوادگی بی‌رونق و متزلزل نگردد.(نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشـجویان/صص۱-۲)زنـان و مسائل اجتماعی معاصـرافزایش جمعیت به ویژه طی دهه‌هـای اخیر مسائل اجتماعی عدیـده‌ای را عمـدتاً برای جوامع رو به توسعه به دنبال آورده است که بیشتر ریشه اجتماعی دارند. مسائلی از نوع ازدیاد جمعیت جوان، اشتغال، وضعیت زنان، مهاجرت، تغییر سریع الگوهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بین آنها و مسائلی از این قبیل، امروزه در بسـیاری از جوامع رو به توسعه به چشم می‌خورد. در این تغییرات، جمعیت زنان نقش مهمی به عهده داشـته و دارند. تغییر موقعیت زنان می‌تواند تأثیر چشـمگیری بر ساختار سـنی و جنسی جمعیت داشته باشد. به عبارت دیگر، از میـان رفتن بسـیاری از مسائـل اجتمـاعی خود در گرو تغییرات در موقعیت زنان است.(دکترمحمـد تقی شـیخی/۱۳۸۰/ص۹۲)زنان و توسـعه اقتصادی (نقش اقتصادی زنان)در این زمینه نقش زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی، در توسعه اقتصادی، در مدیریت و غیره مطرح می‌گردد. براسـاس پیش بینیهـای به عمـل آمـده توسـط دفـاتر مختلف سازمـان ملـل حـدود ۴۵۰ سال بایـد بگـذرد تا قـدرت اقتصادی زنان با مردان برابر گردد. با تمام تلاشهایی که تاکنون بعمل است، هنوز هم در بسیاری از جوامع تفاوتهای زیادی بین زنان و مردان هست. تأکید می‌شود که چنین تفاوتهایی در جوامع صـنعتی تا حد زیادی کاهش یافته است، ولی در جوامع رو به توسعه به علـل مختلف فرهنگی، اجتمـاعی، جمعیـتی و .. هنوز هم تفاوتهـای قابـل توجهی بین زنـان و مردان به لحـاظ موقعیت اقتصـادی آنها وجود دارد. در اینجـا به تجزیه و تحلیل موقعیت اقتصادی زنان و تلاشـهای بعمل آمـده در این راسـتا می‌پردازیم.آیا زنان می‌بایسـت چنین مدتی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی با مردان دستیابی پیدا کنند، و آیا در واقع پس از گذشت این مدت آنها به برابری در تصـمیم‌گیریهای اقتصادی بامردان خواهند رسید؟ مسائلی از این قبیل در برابری حقوقی و اقتصادی زنان ومردان مطرح است. این موضوع در کنفرانس بین المللی زنـان در سـپتامبر ۱۹۹۵ در پکن مطرح بوده است. پاسـخ به سـئوال فوق عمومـاً منفی است، یعنی با فرضیات در نظرگرفته شده، آنها نمی‌توانند چنان مدت طولانی را انتظار بکشند تا به برابری اقتصادی دست یابند. از این رو، به دنبال برنامه‌ریزیهـای اقتصـادی، تجدیـد نظر در برنـامه دولتهـا و.. زمان فوق را می‌توان به حـداقل خود رسانیـد. به دنبال تجربیات به عمل آمـده توسط جوامع مختلف نظیر مالزی، کره جنوبی، اندونزی و ..، این قبیل کشورها به دنبال پایین آوردن میزان رشد جمعیت خود و نیاز به نیروی انسانی بیشتر، تا حـد زیادی پیش بینی کرده‌انـد که در مـدت کوتاهتری می‌توانند به برابری اقتصادی (بین زن و مرد) دسترسـی پیـدا کننـد. در این قبیـل جوامع تـا حـد زیادی زنان مشارکتهای اقتصادی خود را به اثبات رسانیده‌انـد. آنها در سازمانهای

مختلف، در فعالیتهـای تولیـدی و حتی در تصـمیم گیریهای اقتصـادی نقش مهمی پیـدا کردهانـد.زنان حـدود نیمی از جمعیت دنیا را تشـکیل می‌دهند، آنها حدود ۵۵٪ از کارهـای مختلف را در جوامع گونـاگون جهـان انجام می‌دهنـد، در حالیکه تمامی آنها بعنوان فعـال به لحـاظ اقتصـادی شـناخته نمی‌شونـد، منظور اینکه کارهـا و فعالیتهای آنها منجر به درآمـد مالی برای آنها نمی گردد. زنان با اینکه در فعالیتهای درون خانه، صـنایع خانگی، تولیـدات خانگی و .. نقش دارند، در عین حال به لحاظ اقتصادی آمارهایی کمتر از مردان از آنهـا ارائه می گردد. جوامع صـنعتی تـا حـد زیـادی به دنبـال تغییر ارزشـهای خـود، همچنین به دنبـال وضـع قـوانین جـدید توانسـته‌اند از تواناییهـای جمعیت زنان اسـتفاده بیشتری نماینـد، و با مشارکت این جمعیت در اقتصاد،توسـعه اقتصادی در آن جوامع سریعتر صورت گرفته است. در جوامع رو به توسـعه خدمات خانگی، نظیر به دنیا آوردن و نگهداری بچه، پخت و پز و امور خانگی در حالیکه به عهـده زنان است، در موارد زیادی، آنها از صـرف هزینه‌هایی خارج از خانه در ارتباط با موارد یاد شده جلوگیری می کنند، ولی حرکات آنها جزو فعالیتهای اقتصادی به حساب نمی‌آید. براساس آمارهای منتشره در کشور هندوستان، فقط ۲۹٪ از زنان در آن جـامعه در سـال ۱۹۹۰ میلادی بـه لحـاظ اقتصـادی فعـال معرفی شده‌انـد. این امر پس از اینکه اطلاعـات مربـوط به فعـالیت اقتصـادی زنـان در آن جـامعه مجـدداً مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، با انتقاد مواجه گردیـده، یعنی در قالب تعاریف سازمان بین المللی کار، آمارها مجـدداً تحلیل گردیدنـد، و نتیجه این شـد که بیش از ۸۰٪ زنـان در آن جامعه به لحاظ اقتصادی فعالنـد. تفاوت آمـاری بـدین خـاطر بوده که بسیاری از کارکنـان خـانگی، زنـانی که به نحوی در فعالیتهای کشاورزی، صـنایع خانگی و ... نقش داشته‌اند، به لحاظ اقتصادی فعال معرفی نشده بودند. قابل ذکر است که آمارهای فعالیت اقتصادی زنان در بسیاری جوامع می‌بایست مـورد تجدیـدنظر قرار گیرد.امروزه زنـان بیش از هر زمـانی درگذشـته اشـتغال به کـار دارنـد، و برای کـار خـود نیز حقوق دریـافت می کنند. مطالعات جهانی مربوط به نقش زنان در توسـعه اقتصادی حاکی از این است که زنان به شکل بی‌سابقه‌ای در حال ورود به بازارهای رسمی کار هستند؛ حتی در مواردی تعداد آنها بیشتر از تعداد مردان است. بررسیهای به عمل آمده همچنین نشان می‌دهند کـه نسبت زنـان شاغـل به مردان در فعالیتهـای اقتصـادی طی بیست سـاله اخیر دوبرابر گردیـده است. گفتنی است که یکی از ابعـاد توسـعه، یا به عبارتی زیربنای توسـعه، مشارکت اقتصادی زنان در جامعه شناخته شده است. این امر باعث می گردد تا متوسط درآمد در خانواده افزایش یابد، نسبت باروری به حداقل خود کاهش یابد، و در نتیجه سـطح زندگی خانواده از وضـعیت بهتری برخوردار گردد. این حرکت در جوامع صـنعتی مـدتهاست که در جریان است، در حالیکه کشورهای روبه توسـعه اخیراً بـدان اقـدام کرده‌انـد. چنین حرکتی نیـاز به تحول و انقلاب فرهنگی نیز دارد.براسـاس آمارهـای به دست آمـده، در سـطح جهان کمتر از ۲۰٪ از زنـان به عنوان مـدیر در بخشـهای مختلف نقش اقتصادی و اجتماعی خود را ایفاء می‌نمایند، و این در حالی است که ۶٪ یا کمتر از آنان در پستهای مـدیریتی سـطح بالا در سـطح جهان اشـتغال به کار دارند. مدافعین حقوق بشـر و برنامه ریزان توسعه تأکید فراوان بر نقش اقتصادی زنان، همچنین نقش مـدیریتی آنها دارنـد.. از دیـدگاه این قبیل محققین، توسعه اقتصادی ، توسـعه اقتصادی ـ اجتماعی در صورتی تحقق می‌یابـد که ا زتواناییهـای زنـان در پسـتهای مختلف مـدیریتی و اقتصادی اسـتفاده گردد. این امر باعث گردیـده تا در جوامعی نظیر کانادا در سال ۱۹۹۴ متوسط درآمـد خانواده به طور سالیانه به بیش از ۵۴۰۰۰ دلار افزایش یابد، و این در حالی اسـت که در آن جـامعه زنان در پسـتهای مـدیریتی ۴/۴۰ ٪ را، در مقـایسه بـا کـل زنـان در نیروی کـار، به خود اختصاص می‌دهنـد. چنین تغییری (افزایشـی) در میزان متوسط در میزان متوسط درآمـد خانواده، تغییرات فراوان اقتصادی، بهـداشتی، فرهنگی و .. را برای کلیه اعضاء به دنبال می‌آورد. براساس برآوردهای به عمل آمـده حـدود ۸۵۴ میلیون نفر از زنـان جهان در سال ۱۹۹۰ به لحاظ اقتصادی فعال شـناخته شده‌اند، یعنی این زنان ۳۲٪ از نیروی انسانی را به خود اختصاص داده‌انـد. این درصـد مربوط به زنانی است که عموماً ۱۵ ساله یا بالاتر بوده‌اند. زنان همچنین در عصر حاضر نقش بسزایی در صنایع کوچک دارند، و در نقاط مختلف جهان با دخول در صنـایع کوچـک توانسته‌اند نقش اقتصادی ارزنـده‌ای به نفع خود، و به نفع توسـعه عمومی جامعه ایفاء نماینـد. براساس اطلاعات به

دست آمـده، حدود ۵/۶ میلیون واحـد صـنعتی مختلف امروزه در آمریکا وجود دارد که عموماً زنان تصـدی آنها را برعهـده دارنـد. همین طور، یک سوم فعالیتهای «خود اشتغالی» در چین امروزه توسط زنان صورت می‌گیرد؛ منظور اینکه از ۱۴ میلیون فرصت خود اشتغالی در آن جـامعه یـک سوم آن مربوط به زنـان می‌گردد. همچنین در کشور ایتالیا یک سوم صـنایع کوچک و متوسط توسـط زنـان اداره می‌شود، یـا زنـان مـالکیت آنهـا را به عهـده دارنـد. چنین ارقامی نشان می‌دهـد که زنان می‌تواننـد در توسـعه اقتصادی ـ اجتمـاعی بیشـتر از هر زمـانی در گذشـته نقش داشـته باشـند. پیش نیـاز چنین حرکـتی تغییرات فرهنگی، توسـعه اجتمـاعی و برنـامه ریزیهای مقطعی می‌باشـد.نسبت زنان در موقعیتهای مهم دولتی و همچنین در فرصـتهای بالای شـغلی که نیاز به تصـمیم‌گیری دارد، عموماً در سطح پایینی است، یعنی فقط رقم ۲/۶٪ را در پسـتهای وزارتی به خود اختصاص می- دهد. در امور تجاری، مالی، برنامه ریزیهـای اقتصادی، بانکهای مرکزی و .. ۶/۳ ٪توسط سازمان ملل اعلام گردیـده است. گفتنی است که در هیـچ یک از ۱۴۴ کشور مطالعه شده، زنان در این موقعیتها و پسـتها قرار نداشـته‌اند. به دنبال تلاشـهای به عمل آمده توسط سازمانهای ذیربط، مشارکت زنان در تصمیم‌گیریهای اقتصادی و همچنین موقعیتها و پستهای اقتصادی آنها طی چند سال اخیر رو به افزایش بوده است. در سال ۱۹۸۷، زنان در پسـتهای مربوط به برنامه‌ریزیهای بانکی در ۱۰۸ کشور از ۱۶۲ کشور مورد مطالعه، وجود نداشـته‌اند. لازم به ذکر است که در سال ۱۹۹۴ میلادی، ۹۰ کشور از ۱۰۸ کشور جهان اعلام کردنـد که زنان در چنین پسـتهایی انجام وظیفه نمی‌نماینـد. آمارهای فوق تا حـدی بیانگر بهبود موقعیت زنان در پستهای اقتصادی، بانکی و تصـمیم‌گیریهای حساس می‌باشـد. این خوش بینی هم وجود دارد که تابوها [1] و ممنوعیتهای فرهنگی تا حدی در ارتباط با مشاغل زنان در حال شکسته شدن و ازبین رفتن می‌باشند. لیکن، هنوز هم راهی طولانی در پیش است تا زنان به برابری اقتصادی با مردان برسند. جهت روشن شدن مطلب و تغییراتی که در موقعیت زنان در ارتباط با پستها و مشاغل آنها به وجود آمده است .۱-Taboo درصد زنان در مدیریت در مقایسه با درصد آنان در کل نیروی کـــاردر چنـــد کشـــور منتخـــب در ســـال ۱۹۹۲نـــام کشـــور کـــل نیروی کـــار زنـــان پســـتهای مـــدیریت زناناسترالیاامریکاکانادافیلیپینروژآلمـــــانژاپنترکیهکره جنوبیبنگلاـــــدش ۹/۴۱۶/۴۵۳/۴۵۳/۳۶۵/۴۵۹/۳۸۷/۴۰۳/۳۱۴/۴۰۲/۱۰ ۰/۴۰۶/۴۰۴/۴۰۷/۲۷۹/۲۶۹/۱۷۳/۸۴/۵۴۴/۱منبع: سالنـامه «آمار کار» سازمان بین المللی کار، ۱۹۹۲آنگونه که از جدول ملاحظه می شود هنوز هم تفاوتهای زیادی بین کشورهای مختلف در زمینه پسـتهای مدیریتی زنان هست. کشوری نظیر ژاپن با اینکه حدود ۴۰٪ از نیروی کـار در آن جامعه به زنان اختصاص دارد، لیکن فقط ۳/۸٪ از پسـتهای مدیریتی توسط زنان اشغال گردیده است، در حالی که فیلیپین ۷/۲۷٪ را به خود اختصاص داده است. همین طور این شاخص در بنگلادش در حدود ۴/۱٪ گزارش شده است. قابل ذکر است که بسیاری از کشورها اعم از صـنعتی یا غیرصـنعتی هنوز هم راهی طولانی را در این رابطه در پیش دارنـد، و این امر بیشتر به خاطر ارزشهای فرهنگی، سنتها، محدودیتهای فرهنگی و ... در این قبیل جوامع است. اضافه می‌گردد گرچه آمار مربوط به ایران در جـدول فوق مشاهـده نمی شود، ولی ایران نیز فعالیتهـای فرهنگی زیادی می‌بایست انجام دهـد تا بتوانـد تغییراتی اساسـی در رابطه با مشاغل زنان به وجود آورد. در سطح شرکتها نیز ایالات متحده بالاترین نسبت مربوط به پستهای مدیریتی زنان را به خود اختصاص می‌دهد یعنی ۸ پست مدیریتی زنان در برابر ۱۰۰ پست مدیریتی مردان، و این در حالی است که در آسیا و اروپا این نسبت ۱ به ۱۰۰ می‌باشد. همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، از بین بردن موانع فرهنگی نیاز به گذشت دهها سال یا قرنها زمان دارد. (همان/صص۱۶۵- ۱۷۰) اسـتقلال ا قتصادی زنان اسـتقلال اقتصادی زنان به عنوان کلیدی به سوی موقعیت بهتر آنها مطرح است.در بسیاری از نظامهای اجتمـاعی ،زنـانی که موقعیت اقتصـادی بهتری دارنـد ،و بیشتر متکی به خود هسـتند،از موقعیت بالاتری برخوردارنـد؛احساس آزادی بیشتری می‌کننـد و به لحـاظ اقتصـادی متکی به دیگران نیسـتند. همین طور،این وضـعیت تا جایی که به زنان مربوط می شود ،میزان بـاروری پـایین تری را برای آنهادنبـال می‌کنـد. درشـرایط حاضـر و بـا توجه به توسـعه اقتصادی،اجتماعی و فرهنگی ،در بسـیاری از جوامع زنـان راه به سوی بـازار کـار و موقعیت اجتمـاعی بهتر پیـدا کردهانـد. این وضـعیت در جوامع صـنعتی بیشتر مشـهود،و سـابقه

بیشتری دارد. همین طور ، جوامع صنعتی آمارهای مستندبیشتری در این خصوص می‌توانند ارائه دهند . مثلاً مربوط به اشتغال زنان در ایالات متحده بین سالهای ۱۹۵۰ تا ۱۹۸۵ بیانگر رشد و تغییر قابل توجهی در سهم زنان در نیروی انسانی است . براساس آمارهای اعلام شده برای سالهای ۱۹۳۵ در آن کشور،در مقابل هر ۱۰۰ نفر نیروی انسانی فعال در آن سال فقط ۲۹ نفر زن در بازارهای اقتصادی مشارکت داشتند. در حالی که این رقم در سال ۱۹۸۵ به ۶۴ زن در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد به عنوان نیروی انسانی افزایش یافته است . چنین تغییری،موقعیت اجتماعی بالاتری را برای زنان به دنبال آورده است؛ باروری آنها تأثیر گذاشته ، متوسط تعداد فرزندان و افراد خانواده را کاهش داده، سطح زندگی را به حد بالاتری ارتقاء داده، و همچنین شانس طول عمر بیشتری را برای زنان به دنبال آورده است. گسترش چنین فرهنگی امروزه از طریق ارتباطات فرهنگی، توسعه آموزش و پرورش و کلاً روند جهانی شدن به سایر نقاط جهان نیز راه یافته است ازاین رو ،جوامع رو به توسعه همراه با برنامه ریزی های قبلی می‌بایست امکان چنین تحولی رافراهم آورند،یعنی وضعیتی که زنان ازتوانایی‌های خود به طور مثبت و مؤثری بتوانند در بازارهای اقتصادی و خدماتی نقشهای بیشتری ایفا نمایند. تغییرات پدید آمده در وضعیت باروری گرچه بر میزان درآمد به طور عمومی تأثیر گذاشته، ولی هنوز هم تفاوتهایی بین میزان درآمد بر حسب جنس به چشم می‌خورد. این سئوال مطرح است که علت این تفاوت چیست؟یا چگونه قابل تبیین است، پاسخ این است که زنان در بسیاری از جوامع با محدودیتهایی در انتخاب شغل مواجهند ، حتی در جوامع صنعتی.زنان بر حسب موقعیت جسمی و فیزیکی خود به طبقات خاصی از مشاغل روی می‌آورند، مثل امور حسابداری، امور آموزشی و تربیتی، بهداشت و نظایر آنها. همین محدودیتها،قابلیت رقابت آنها را محدود کرده و در نتیجه تفاوت هایی در میزان درآمد آنها به وجود آورده است .قابل ذکر است که هنوز هم حتی در جوامع صنعتی چنین تفاوتهایی به چشم می‌خورد.براساس تحقیقات صورت گرفته در سال ۱۹۸۵ در آمریکا، زنانی که در استخدام کامل امور حسابداری بودند درآن سال بطور سالیانه حدود ۲۲۰۳۶۹دلار دریافت می‌کردند، در حالی که مردان ۳۰۰۹۸ دلار برای همان مشاغل دریافت می‌نمودند. بر همین اساس در همان سال زنان در مشاغل مهندسی به طور متوسط ۳۱۳۶۱ دلار در سال دریافت می‌کردند،در حالی که مردان برای همان مشاغل ۳۶۶۱۵ دلار دریافت می‌کردند این تفاوتها درآمریکا در جامعه آموزگاران نیز به چشم می‌خورد، به طوری که در سال ۱۹۸۵ زنان در امور معلمی و تدریس سالیانه ۲۰۸۱۰ دلار دریافت می‌کردند،در حالی که مردان برای همان مشاغل ۲۵۵۸۸ دلار دریافت می‌نمودند چنان تفاوتهایی گرچه در حال کاهش است ولی هنوز هم اغلب جوامع به چشم می‌خورد. توجیه این تفاوت از دید جامعه شناسی چنین است که زنان به طور ثابت در مشاغل خودباقی نمی‌مانند. آنها به خاطر وضعیت خاص خود ( باروری و ...) عموماً تقاضای مرخصی و جدایی از کار را می‌کنند، و به همین خاطر کارفرمایان چنین تفاوتهایی را در سطوح پرداخت بین زنان و مردان قائل می‌شوند.از این طرف دیگر ،طی سالهای اخیر گرایش زنان به بازارهای کار نسبت به گذشته بیشتر شده است،که علت آن را می‌توان افزایش دستمزدها به حساب آورد.بطور کلی،ساختار اجتماعی- فرهنگی جوامع پیشرفته امروزه به گونه ای است که زنان می‌بایست به لحاظ اقتصادی مستقل و متکی به خود باشند،یعنی جوامعی که نسبت طلاق در آنها افزایش یافته و حتی امروزه به عنوان یک هنجار یا «نرم» تلقی می‌گردد،زنان می‌بایست امکانات معیشتی خود را تأمین کنند. با توجه به چنین فرضیه ای ،یعنی ظهور نظام ارزشی جدید (متداول شدن طلاق در جامعه و نظیر آن) باروری نیز تعدیل و کاهش یافته است. (همان/صص۹۴-۹۶)دلایلی که زنان در توسعه اقتصادی ـ اجتماعی نقش ارزنده تری خواهند داشت :الف) مشارکت روبه افزایش زنان در بخش رسمی اقتصادو بازار اشتغال: با توجه به موج عظیم تغییرات اقتصادی و اجتماعی که خود ساختار اجتماعی را تغییر می‌دهد، روابط اجتماعی جدیدی به دنبال می‌آید. همچنین، با توجه به نظام ارزشی جدید، زنان می‌بایست سهم عظیمی در اشتغال رسمی و قانونی داشته باشند. در صورتی که بعضی از جوامع مشارکت فعال زنان را در بخشهای اقتصادی ـ اجتماعی تشویق ننمایند، و یا از تواناییهای آنان استقبال نکنند، آن جامعه نهایتاً با بن بست و تضاد مواجه می‌گردد؛ یعنی اینکه جمعیت صرفاً نمی‌توانند مصرف

کننـده باشـد و مصـرف کننـده بمانـد. با تغییری که روی نظام حقوق مصـرف به وجود آمـده و به تدریج به وجود می‌آید، زنان که نیمی از جمعیت را تشـکیل می‌دهند نیز می‌بایست به همان اندازه که مصرف کننده هستند تولید کننده هم باشند و کم و بیش تولید داشـته باشـند. در چنین شـرایطی معضـلات بالقوه آتی نیز تا حدی تضـعیف خواهد شد.ب) پیشـرفت زنان در تحصیلات عالی: زنان درحال حاضر بیش از هر زمانی در گذشته در حال ورود به تحصیلات عالی در رشته‌هایی چون حقوق، تجارت، علم و تکنولوژی و .. هسـتند، و حـتی در مـواردی نسبت به مردان در این رشـته‌ها پیشـی گرفته‌انـد. این خود می توانـد نشـانه‌ای از توانمنـد بودن زنـان درعرصه‌هـای مختلف باشـد. چنین رونـدی یا به عبارت دیگر مشارکت بسـیار زنان در تحصـیلات عالیه هرچه بیشتر می‌بایست مورد اسـتقبال قرار گیرد. این حرکت خود تضـمینی برای مشارکت هرچه بیشتر جامعه زنان در فعالیتهای اقتصادی ـ اجتماعی شـناخته شده است. از این طریـق می‌توان تغییراتی سـاختـاری در وضـعیت خـا نواده، جمعیـت و ا قتصـاد جوا مع به وجـود آورد . در نـتیجه چنیـن جریانی (ورود زنان به مشاغل اجرایی) در حال افزایش است و زنان نسبت به گذشته از شانس و تضمین بیشتری در دستیابی به شغل برخوردارند.ج) انعطاف پذیر شدن روشها و شیوه‌های مدیریت: از آنجا که روشها وشیوه‌های مدیریت تا حد زیادی تغییر کرده، و به عبارتی بیشتر انعطاف پـذیر گردیده است، مهارتهای زنان در مشاغل مختلف بازرگانی، صـنعت و .. بیش از هر زمانی در گذشـته به رسـمیت شـناخته شده است. این انعطاف پذیری در مدیریت باعث گردیده تا زنان مشارکت بیشتری در امور مدیریت داشـته باشـند. این جریـان امروزه در حـال توسـعه و تعمیم به نقـاط مختلـف جهـان می باشـد. به عبـارت دیگر، بیشـتر بخشـهای مـدیریتی در حـال واگذاری به زنان است. (همان/صص۱۷۹-۱۸۰)زنان و فعالیت اتحادیه‌ایدر دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی میزان مشارکت زنان در اتحادیه‌هـا، بنا به دلایل سیاسـی و اقتصادی متعـددی افزایش یافت اما میزان نماینـدگی آنان در بخش رهبری همچنان در حـد پایین باقی مانده است. در سال ۱۹۸۴ میلادی زنان ۱۱۲ اتحادیه کارگری آرژانتین سازمان زنانی در درون اتحادیه‌ها تشکیل دادند موسوم به «پایگاه اتحادیه کارگری زنان» که اهـداف زیر را دنبال می‌کرد:۱- تأمین و ترویج عضویت زنان۲- خاتمه دادن به انزوای زنان کارگر و درخواست عضویت معقول و منصـفانه برای زنان در فعالیتهای اتحادیه.۳- ایجاد آگاهی درباره تبعیض علیه زنان در بازار مشاغـل و جـامعه و نیز بار مضاعف کاری که بردوش زنان است.۴- تشویق به تشـکیل بخشهای زنان در درون اتحادیه‌هایتحقیقات نشان می‌دهنـد که در حضور زنان در رهبری اتحادیه‌ها و در دوره‌های کارورزی اخیراً افزایش یافته است. بررسـیها همچنین آشـکار می‌سازند که زنان عضو عقاید خاصـی درباره اتحادیه کارگری دارند که براولویتها مبتنی است و از تغییرانی در زمینه تصـمیم گیری حمایت می‌کنند. (اشتغال زنان و محدودیت ها /تحقیق دانشجویان ص۱۲)شرایط کار زنانکار زنان با توجه به نیاز جامعه خوب است و حتی در مواردی خاص در حد وجوب کفائی است ولی شـرط که جوانبی در آن مراعات شود کاری تقریباً نیمه وقت باشد و همه اوقات رسمی و اداری زن را اشغال نکند. منافع و مصالح همسر مورد نظر بوده و حتی از او تضییع نشود.حقوق کودکان در سایه این کـار ضایع نگردد و آن بابت که در مواردی جبران حقوق از دست رفته امری قریب به محال می‌شود. حفظ شـرف و اصالت خود او مورد نظر باشد و موجبی برای آلودگی و گناه پدید نیاید رفتار او محیط کار موجب آلودگی و انصـراف دیگران و جلب نظر بیگانه نگردد که این خود عامـل نابسامانی‌هـاست.شـغل و کـار زن اولاً از وظیفه اصـلی که مـدیریت کانون و ایجاد گرمی و محبت در آن است دور نکند وبالاخره شـغل کار او صـرفاً هدف خدمتی را تعقیب کند نه ارضای هوسـی و غرور و چشم و همچشـمی و سری در میان سـرها داشـتن و البته اگر کارش بگونه‌ای برنامه ریزی شود که هم به زنـدگی خانوادگی برسد و هم به خدمت اجتماعی بسـیار جـالب و منـاسب خواهـد بود.درآمـد کـار زنانزن تن به کار می‌دهـد و درآمـدی تولیـد می‌کنـد حتی ممکن است در این کار مورد تشویق همسـر قرار گیرد و او هم موجبات کار او را فراهم کنـد و زمینه‌سازی‌هایی در این جنبه داشـته باشـد ولی این همه موجب آن نمی‌شود که شوهر احساس حقی در این درآمـد بکنـد و یا از زن خواسـتار شود که کل یا بخشـی از آن را در اختیارش بگـذارد.در نظـام حیات اسـلامی برای زن هم چون مرد مسأله اسـتقلال مالی مطرح است و زنان آزادی اقتصادی دارنـد. محصول کارشان از آن

خودشـان است می‌تواننـد با آن به خریـد و فروش بپردازنـد ملکی را بخرنـد و اجاره دهنـد و یا آن را در راه خیر صـرف نماینـد. زن دارای حق مـالکیت است و او را از این حق نمی توان محروم کرد.شوهر نمی‌توانـد سودی در امورمـالی زن داشـته باشـد و یـا دراین رابطه براو کسب تکلیف کنـد مگر آنگـاه که زن او را نماینـده شـرعی و یاوکیـل خود در امور مـالی نمایـد براین اساس کار زن در خـارج خانه در عین اجازه ازمرد نفعی مالی برای شوهر نخواهـد داشت مگر به میزانی که خود زن بخواهـد و ببخشـد.زنان و کار در عین حـال ذکر این نکته ضـروری است. آنچه را که گفتیم صورت حقوقی به شـرعی و قـانونی دارد. بـدین معنـا که شوهر براسـاس قانون حق مـداخله در درآمد زن را ندارد و نمی‌تواند چیزی از او اخذ کند. ولی این سـخن بدین معنا نیست که زن هم نتواند در راه مصالـح خـانوادگی چیزی را هزینه کنـد. انس و الفت زن و شوهر وحـدت و یگـانگی آنها ایجاب می‌کنـد که زن در مراحل حیات بشـرط توان برای همسر خود یـاور و پشتیبان باشـد. در موارد لزوم و در تنگناها او هم خود را شـریک به حساب آورد و سـهمی در گردانـدن چرخ خانواده داشته باشد، نمی گوئیم زن خود را برای خانواده فدا کند ولی می گوئیم اگر در حد ایثار از خود گذشـتگی نمایـد و زیرو بازوی شوهر را بگیرد جای دوری نمی‌رود. زحمات و فـداکاری زنان اگر در زندگی دنیوی بدون اجر و پاداش بماند لااقل در سـرای آخرت برای او اجر معنوی پدید خواهد آورد و موجب فضیلت و امتیازی از او بر دیگران خواهد بود.(نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص۵-۸)کار زنان در داخل خانهدر بخش عظیمی از ادبیات جامعه شـناختی، دست کم تا همین اواخر، کـار بـدون دسـتمزد یعنی کـار انجـام یافته بـدون پرداخت مسـتقیم و خارج از محـدوده یک شـغل خاص، هرگز مورد ملاحظه قرار نگرفته است.بحث مـارکس دربـاره نیروی کار از خود بیگانه به طور کل برکارگران بنگاههای اقتصادی متمرکزاسـت واغلب مباحث جامعه شناسـی صـنعتی نیز از آن تبعیت کرده انـد. کاربی مزد، به ویژه کار زنان در محیط خانه، به طور عمـده نادیده نگاشـته می‌شد. با این وجود، چنین کاری برای اقتصاد به اندازه اشتغال مزدی ضرورت دارد.به طور تخمینی کار در خانه معادل یک سوم مجموع تولیـد سالانه یک اقتصاد مـدرن ارزش دارد. همنشـینی زنان با کار در خانه، یعنی تمرکز بر حفظ خانه و بزرگ کردن بچه‌ها، قبل از صـنعتی شـدن، در زمانی که خانه یک واحـد تولیـدی بود، اهمیت چنـدانی نـداشت. بخشـی از زنان متأهل و در عمل تمامی زنان مجرد از آغاز صـنعتی شدن در اشـتغال مزدی شـرکت داشتند. ولی بسیاری از زنان به محیط خانه محدود شدند.از اوایل قرن بیسـتم به بعـد، مسـتخدمین تنهـا توسط اقلیت کوچکی به اسـتخدام کارهای خانگی درمی‌آینـد ولی زن مسـتخدم برای خانه در اختیـار تمـامی مردان است. این حقیقت دارد که بسیاری از مردان به جهت اینکه زنانشـان در خـانه کار می‌کننـد قادرنـد در مشاغل خـود بهتر انجـام وظیفه کننـد تـا اگر مجبور بودنـد کارهـای خـانه را هم خود انجـام بدهنـد. (Giddens.A-۱۹۸۹,P.۵۰۵)قبل از شهرنشینی بسـیاری از زنـان وظـایف متعـددی را افزون بر مراقبت از بچه‌ها و کارهای معمولی خانه انجام می‌دادنـد.کاشـتن گیاهان درمزارع، مراقبت از گوسـفندها و بزها و گاوها و دیگر حیوانات، تهیه نان، ذخیره سازی غذاها، نظافت و غیره از جمله کارهای زنان بود. وظـایف زنهـا اغلب بـا وظـایف مردان به صورت نزدیکی هماهنـگ می‌شـد و خانواده یک واحـد تولیـدی یکپارچه را تشـکیل می‌داد.با توسعه مکانهای کار و جدا از خانه، امر تولید نیز از مصرف جدایی گرفت. مردان، یعنی تولیدکنندگان، برای کار به خارج از خانه رفتند. خانه، یعنی قلمرو زنان، به محلی برای مصـرف کالا مبدل گشت. خانم خانه یک مصـرف کننده شده، یعنی کسی که کـار نمی‌کنـد. بـا اینکه کـار در خانه بطور آشـکار کار است و به انـدازه اغلب انواع کارهای صـنعتی خسـته کننـده و مسـتلزم دقت می‌باشـد ولی فعالیت تولیدی آنان از نظرها پنهان گشت (bid,P.۵۰۶) کـار زنـان در خارج از خانه به طور آماری زنان یک بخش عمده از جایگاه کاری را دارند. در آغاز قرن بیسـتم نزدیک به یک سوم از زنان انگلستان در نیروی کار مشارکت داشتند و در دهه ۱۹۸۰ این میزان به ۴۰٪ نیروی کار رسید. البته در اروپا به عنوان یک کل در سال ۱۹۸۳، ۵۴٪ زنان در نیروی کار مشارکت داشتند. (OECD-۱۹۸۵,p. ۱۰۱)بین دو جنـگ جهـانی، تعـداد زنـانی که صـرفاً خانه‌دار بودنـد در اروپا به اوج رسـید. اگرچه برای زنهای مجرد اشـتغال در مشاغل فردی عادی بود، اکثریت عمده‌ای از زنان متأهل در آن زمان کار نمی‌کردند. در هر دو جنگ مذکور زنها

به اشتغال دعوت شدند تا جای مردان را که به نیروهای مسلح پیوسته بودند، پر کنند. بعد از جنگ جهانی اول مردان دوباره جای زنان را گرفتند؛ ولی پس از جنگ جهانی دوم، این جایگزینی چندان دقیق صورت نگرفت. رشد اشتغال زنان از آن زمان با گسترش مشاغل خدماتی ارتباط نزدیکی داشته است. آنان به صورت نامتناسبی در بخش خدمات متمرکز شدند. این تمرکز در مناصب مدیریتی و یاحرفه‌ای نبود، بلکه دربازارهای کارثانوی متمرکز شد. بازار کار اولیه شامل کار در شرکتهای بزرگ، صنایع اتحادیه‌ای یا مؤسسات دولتی است. در این بخش کار زنان، مزدهای نسبتاً بالایی دریافت نموده و از امنیت شغلی خوب و از ترفیع برخوردارند. بازارهای کار ثانوی، شامل شکلهایی از اشتغال است که بی‌ثبات بوده و امنیت شغلی و دستمزد در آنها پایین و فرصتهای معدودی برای ترفیع وجود دارد و نیز شرایط کار اغلب نامناسب است. آرایشگری، خرده فروشی، نظافت و بسیاری از کارهای خدماتی دیگر نیز توسط زنها انجام می‌شود در این مقوله جای دارد. (Giddens,A-۱۹۸۹,p.۵۰۷)همچنین تمرکز زنها در کار پاره وقت از مردها به مراتب بیشتر است. زنها ۰/۹۰٪ از کارهای پاره وقت در انگلستان را تشکیل می‌دهند. حدود ۰/۴۰٪ از تمامی زنان شاغل در اشتغال فردی پاره وقت قرار دارند. زنان بخش سهمی از اقتصاد غیر رسمی را پوشش می‌دهند. خانه یکی از مکانهایی است که فعالیتهای آن جزو اقتصاد غیررسمی است و رابطه میان این بخش و اقتصاد رسمی می‌باشد. افراد خانه معمولاً در رابطه با نیازهایشان تصمیمات مشترک می گیرند. انواع کار در داخل خانه که بدون پرداخت مزد انجام می گیرد جزو بخش اقتصاد غیر رسمی می‌باشدنیازها و علایق ویژه زنان، خصوصیات و شیوه زندگی آنان، هنوز هم به طور کامل در ادبیات علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. به ویژه دانستن اینکه زمان چگونه موقعیت خود را ارزیابی می کند و نیز تشخیص و تشریح تغییراتی که درروانشناسی آنان به وجود آمده نکته‌ای حائز اهمیت است. (خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص۱۶-۱۸)دراینجا این سؤال مطرح می شود که چگونه زنان نقشهای حرفه ای و خانوادگی خود را درهم می آمیزد ؟ یکی از مهمترین خصوصیات رضایت ازازدواج است . تقریباً یک سوم زنان کارگر( مورد مطالعه ) و کمترازآن پرسنل فنی مهندسی ، ازدواج خودرا ناخوشایند و یا بسیار ناخوشایند ذکر کرده اند . درترکیب نقشهای حرفه ای و خانوادگی و موفقیت دراین امر چندین عامل مؤثربوده است :۱) نگرش شوهران زنان نسبت به کارآنان۲) میزان ساعاتی که آنان درمحل حضوردارند ( تعداد قابل توجهی از زنان مورد مطالعه از تداوم زمان کاری شکایت داشته اند و عده ای داوطلب ترک کار خود بودند . زیرا ، اغلب مادران کودکانی درسطح دبستان یا پیش از دبستان بودند )۳) علایق فرد به شغل خود ( زنانی که به حرفهٔ خود بیش از وظایف خانه داری علاقه مند بودند درانجام هردو کار موفقتر بودند و آنانی که علاقهٔ زیادی به حرفه و کار خود نداشتند مدام ابراز نگرانی به جهت عدم وقت کافی و رسیدگی به امور منزل و بچه ها را ابراز می کردند )آنان مشکلاتی را درمورد زندگی ، چون خرید مایحتاج ازقبیل موادغذایی و کالاهای دیگر ذکرنموده اند . ۲۰٪ نقصان درارائهٔ خدمات را نام برده و ۹۰٪ مسائل مربوط به سازمان دادن اوقات فراغت را عنوان و ۶٪ پایین بودن سطح مکانیزهٔ امور خانه داری را مطرح نموده اند . با توجه به اینکه عدهٔ زیادی درتناقض میان نقشهای حرفه ای و خانوادگی ، راه خانه را در پیش گرفته و از حرفهٔ خود دور می شوند ، تعداد قابل ملاحظه ای هم از زنان برای ادغام نقشها ، راه خود را یافته اند . درمواردی که ادغام هماهنگ نقشها وجود دارد ، کارو خانواده به طور مساوی برای یک زن اهمیت دارد و توفیق واقعی درهردوزمینه کسب می گردد . رضایت از شغل ، ازدواج و خانواده در حدبالایی است ، زمینه های احساسی مثبت بوده و هیچ تعارضی درنقشها وجود ندارد . متأسفانه این گروه بیش از ۱۴ ٪ درمیان کارگران و پرسنل فنی و مهندسی نبودند . گاهی موارد که تعارض نقش وجود دارد ، تعارض بدین علت به وجود می آید که زنان برای وضعیت کاری و خانوادگی خود ارزش بالایی قایل هستند ولی درشرایطی قراردارند که قادر به ادغام نقشهای خود به طور موفقیت آمیز نمی باشند . زندگی شغلی و خانوادگی ، مستلزم تلاشهای فوق العاده از سوی زنان است و همراه با مسائل روانی جدی و هیجانات تشدید شدهٔ بسیاری است . تعارض نقش به طور عمده درمیان زنانی وجود دارد که بیشتر به سوی خانواده گرایش دارند . به عنوان یک قاعده آنها به حد کافی ازشغلشان راضی نبوده و روابطشان با

همکاران ، مدیرو حتی خانوادهٔ خود تماماً خوب نیست . یعنی آنها ازهیچ حمایت روانی درخانه برخوردار نیستند . برعکس زنانی که با موفقیت نقشهای مختلفی را ترکیب می کنند ازحمایت روانی ـ اجتماعی ، چه در مجموعهٔ کاری و چه درخانواده ، برخوردارند . از سویی دیگر دلیل تعارض نقش درحیطهٔ کاری ممکن است داشتن ارتباطی ضعیف با همکاران یا مدیر باشد . یک جوّ روانی نامطلوب و واقعی درمجموعه کاری ، فقدان تفاهم و حمایت دوجانبه توسط همکاران و مدیر و تعارضهای بین فردی که منجربه فشار روانی می شود ، زمینه روانی ناسالمی را ایجاد و نیز ایفای نقش حرفه ای را برای یک زن مشکلترکرده و سرانجام منجربه تعارض نقش می شود . تعارض نقش درخانواده ممکن است از نگرش منفی شوهرنسبت به کارهمسرش ، افکارریاست مدارانه شوهرنسبت به نقش زن در خانواده و در زندگی روزمره ، فقدان حمایت دوجانبه و شراکت درانجام کارها میان افراد خانواده و مشکلاتی مربوط به بچه داری ناشی شود . در محیط اجتماعی فعلی ، علت تعارض نقشها در نگرشهای منفی نسبت به کارکردن زنان یا افکار سنتی درمورد نقشهای مردانه و زنانه ویا دست کم گرفتن اهمیت زندگی خانوادگی ، ریشه دارد .با دقت بیشتردرمفهوم نقش و اهمیت آن و اصطلاح تعارض نقشها پی می بریم که ترکیب تعدد نقشها چقدرمهم است و چنانچه این نقشها باهم تخالف داشته باشند تأثیرنامطلوب زیادی دارد .چند مشخصهٔ اساسی نقشهای اجتماعی را می توان بدین قرارشمرد :۱) نقشهای اجتماعی پدیده هایی نه فردی بلکه دقیقاً جمعی است .۲) درهرجامعه وهرزمان گروهها اجتماعی نقشهایی ویژه برعهده دارند . پویایی جامعه و گروه ها را می توان با توجه به دگرگونی نقشهای آنان سنجید .۳) هرنقش با انتظاری خاص ازجانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن موجبات تعجب دیگران را فراهم می سازد .۴) تعدد نقشهای انسان درهمهٔ جوامع وجود داشته ، اما جامعهٔ جدید با تعدد حرف و سمتها ، برشمار نقشها افزوده است .۵) تنوع نقشها امری طبیعی است وبرگوناگونی پایگاههای اجتماعی متکی است ، ولی تخالف نقشها مشکل آفرین است و اصطلاح تعارض نقشها را جامعه شناسان انگلوساکسون به همین منظور و درجهت شناخت عواقب اجتماعی و روانی و حتی اقتصادی ناهمسازی نقشهای اجتماعی به کار برده اند . کشمکش نقشها ازدوسو برای فردو جامعه مشکل به بارمی آورد .الف) ازنظرفردی ، تخالف نقشها وبالطبع کشمکش بین آنان ، آمادگی ذهنی مداوم را لازم می نماید . به عنوان مثال : یک خانم که درعین حال درخانه یک زن ـ مادر و دربیرون مدیر یک سازمان است بادوشبکه ازنقشهای متخالف مواجه است . دربیرون و به هنگام اداره سازمانش ، باید بتواند فرماندهی معقول و کارآ باشد ، ازاین رو ، استحکام شخصیت و قدرت مدیریت اقتضا می کند که افراد خاطی را جزا دهد . درحالی که اودرخانه و به عنوان همسر باید سرشار از عواطف باشد . کوچکترین اشتباه و فراموشی نقشهایش در خانه و بیرون به تنازع می انجامد.ب) ازنظراجتماعی ، تخالف نقشها و کشمکش مترتب برآن ، موجبات بروز تخالف بین انسانها و گروه ها و به خطر افتادن وفاق اجتماعی را فراهم می سازد .(ساروخانی،۱۳۷۰،ص۷۲۵).بنابراین با توجه به اینکه تخالف نقشها مشکل آفرین است و شرایط جدید درزندگی زنان و حضورفعال آنان درفعالیتهای اقتصادی و اجتماعی ودرکنارآن مسؤولیت خطیرمادری ـ همسری نیزهمچنان به قوت خودباقی است و تعدد نقشها به همراه خود مجموعهٔ وسیعی از انتظارات مختلف را از زنان دارد ، به نظرمی رسد ترکیب نقشها و انجام وظایفشان چنانچه حمایت کافی نشوند مشکلات زیادی را به همراه داشته باشد . بنابراین طبق اقوال طرح شده ، زنان درخانواده تحت سلطهٔ مردان قراردارند . چنانچه ازاشتغال آنان حمایت شود و درادغام نقشهایشان مساعدت لازم انجام گیرد که آن هم منوط به پذیرش امر رشد و ارتقای زنان درمحیط اجتماعی ازطرف پدران و شوهران می باشد ، به نظر می رسد آنگاه تعارضی درنقشها پیش نیاید . ولی چنانچه حمایت کافی انجام نگیرد ، زنان مجبورند یا شغل را ترک کنند و یا خانوادهٔ خود را . معمولاً درچنین شرایطی آنان ترجیح می دهند شغل خود را ترک نموده و خانواده خود را حفظ نمایند .وقتی درسطح کلان به قضیه نگاه می کنیم جامعه امکاناتی را برای افراد فراهم می نماید ( امکان اشتغال ، آموزش ، استخدام ). چنانچه افراد به راحتی جایگاه شغلی خود را ترک نمایند و از مهارتها و تخصصهای آنان در توسعهٔ کشور استفاده نشود ، در حقیقت جامعه دچار ضرر و زیان گردیده است . شاید به

همین دلیل است که کارفرمایان دراستخدام ، مردان رابرزنان به واسطهٔ ثبات شغلی آنان ترجیح می دهند .درسطح خرد درمحدودهٔ یک خانواده زن نقشهای خانوادگی را انجام می دهد و در کسب درآمد و رفاه خانواده سهمی را به عهده دارد ، زمانی را صرف آموزش کرده تا امکان رشد و ارتقاء پیدا کند. چنانچه ترک شغل نماید تمام سرمایه گذاری که در این راه نموده ازبین می رود و خانواده با نقصان درآمد ، دچار شرایط سخت تری می گردد . درحالی که با ورود فرزند مخارج خانواده افزایش هم می یابد .بنابراین ، به نظر می رسد ترک شغل به واسطهٔ تعدد نقشهای زنان آثار نامطلوبی را در سطح خرد و کلان در جامعه می گذارد که نتایج آن مناسب توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نخواهد بود. (همان/صص ۳۱-۳۵)زیان کار زنان: کار زنان در محیط خارج خانه با دشواریهای متعدد همراه و حتی در مواردی مسأله آفرین است. براساس تحقیقات بخشی از اختلافات و درگیری‌های خانوادگی مربوط به کار زنان است که براثر آن بخشی از وظایف و مسئولیتهایی که مردان از زنان توقع دارند انجام نمی شود .در اثر کار مادران فرزندان ناگزیرند در محیطی دور از محیط خانواده درپرورشگاهها زندگی کنند که این امر خود عقب ماندگی و رشد روانی را سبب می‌شود وبراساس تحقیقات علمی چنین کودکانی دیرتر نشستن را می‌آموزند. دیر به حرف می‌آیند. دیرتر می‌ایستندو پرخاشگر و متجاوزند.اغلب زنان کارمند گرفتار خستگی روحی‌اند. زیرا مسئولیت شان سنگین و غیرقابل تحمل است. هم باید کار بیرون را انجام دهند، هم کارهای خانه را و هم نگهداری فرزندان را و هم حفظ آرامش خاطر و شوهر را و این کاری بس سنگین و دشوار است. آنها حتی وقت ندارند از کودک خود دلجویی کنند و یاور مهدکودکها از او احوال بپرسند.سنگینی وظیفه و مسئولیت سبب می‌شود که به همسرخود نرسند و به کارهای او با بی‌اعتنایی بنگرند. نگاهها دلسرد کننده و برخوردها یأس آور باشد و این خود موجب افسردگی‌ها و اختلافها می‌باشد.بررسیهای تحقیقی نشان می‌دهند که کار بیرون زنان ناسازگاری خانواده را زیاد می‌کند اگر چه ممکن است از لحاظ اقتصادی منافعی را نصیب خانواده کند وبالاخره باید بگوئیم که کار زنان سبب می‌شود دلبری و جاذبه او اندک شود او نتواند به سروضع خود برسد و با شوهر بصورت یک کارمند اداری برخورد کندو حتی رعایت حقوق را فراموش نمایدو این همه سبب تزلزل ارکان حیات خانواده است. (نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/تحقیق دانشجویان/صص۳-۵)بررسی زمینه های نظری و تجربی موضوع زن و اشتغال۱) وضعیت زنان در جهانوجود نابرابریها بخصوص برای زنان درهمهٔ جوامع کم و بیش وجود دارد و توجه به این امر درچند سال اخیرازسوی سازمانهای مختلف انجام شده است . تحقیقات و بررسیهای انجام شده توسط این مؤسسات مبنای بسیاری از برنامه ریزیهای خرد وکلان کشورها قرارگرفته است . ازچندسال پیش مطالعات و پژوهشهایی متعدداز سوی سازمانهای جهانی ILO و UN در تجزیه و تحلیل موقعیت زنان درسطوح منطقه ای ، ملی ، میزان اشتغال آنان ، عوامل بازدارنده فعالیت زنان ، نگرشها و تمایلات زنان و نقش زنان درتوسعه انجام شده است که سعی درآماده سازی افکارعمومی ملتها و سیاستگذاران وبرنامه ریزان جهت حل مشکلات مربوط به دستیابی زنان به اشتغال بیشتر داشته باشد . زنان درزمینه های بسیاری از مردان عقب ترند . سواد ، تحصیلات عالی ، اشتغال ، بهداشت و دربسیاری جنبه های دیگر . موقعیت زنان مناسب آنان نمی باشد ، برخی از جنبه های عقب ماندگی زنان عبارت است از :سواد : زنان خیلی کمترازمردان امکان باسوادشدن را دارند . درجنوب آسیا ، نرخ سواد زنان حدود ۵۰٪ مردان است و دربسیاری ازکشورها وضعیت بدترازاین می باشد . درنپال ۳۵٪ ، درسیرالئون ۳۷٪ ، سودان ۲۷٪ و افغانستان ۳۲٪ زنان نسبت به مردان باسوادند . دوسوم بیسوادان دنیا را زنان تشکیل می دهند .تحصیلات عالی : زنان درکشورهای درحال توسعه ازمردان بسیار عقبتر هستند . درآفریقا ، زنان یک سوم مردان از تحصیلات عالی برخوردارند . حتی در کشورهای صنعتی آنان درفعالیتهای علمی و تکنیکی ضعیف هستند . چنانکه نسبت زنان به مردان درزمینهٔ تحصیلات عالی در اسپانیا ۲۸٪ و دراتریش ۲۵٪ و در کانادا این رقم ۲۹٪ می باشد .اشتغال : درکشورهای درحال توسعه زنان فرصتهای کمی برای اشتغال و کاردارند . نرخ مشارکت آنان به طور متوسط ۵۰٪ مردان است . ( درجنوب آسیا ۲۹٪ و درمنطقهٔ عربی ۱۶٪) حتی وقتی آنان کارپیدا می کنند ، دستمزدشان خیلی کمتراست . درجمهوری کره

دستمزد زنان فقط ۴۷٪ دستمزد مردان است . تمایز حقوق و دستمزد ، همچنین مشخصهٔ کشورهای صنعتی نیز می باشد . درژاپن زنان ۵۱٪ حقوق مردان را اخذ می نمایند . زنان درواقع کارهای بدون مزد نگهداری بچه و کارهای خانگی انجام می دهند که درآمد ملی محسوب نمی شود . خود اشتغالی ، فرصتی است که به طرق مختلف برای زنان محدود می شود . در بعضی ازکشورها هنوز زنان حق مالکیت دارایی خود را ندارند و آنان حق ندارند وام بگیرند ، یعنی درواقع فاقد شخصیت حقوقی می باشند .بهداشت : زنان بطور متوسط از مردان بیشترزندگی می کنند . اما دربعضی از کشورهای آسیایی و شمال افریقا این تفاوت به چشم نمی خورد و حتی گاهی ا مید زندگی برای آنان کمتراست . به نظرمی رسد ۱۰۰ میلیون نفراز زنان آسیایی درحال ازبین رفتن هستند . یکی از خطرات برای سلامتی زنان تولدفرزندان است .مرگهای ناشی از زایمان درکشورهای درحال توسعه ۱۵ برابربیشتراز کشورهای صنعتی است . درژاپن علی رغم اینکه این کشور درمیان سایرکشورها درسطوح بالاتری از توسعه اقتصادی قراردارد ، هنوز بین زنان و مردان نابرابریهایی دیده می شود . شاخص توسعه انسانی درسال ۱۹۹۳ ژاپن را درمرتبهٔ نخست قرارمی دهد اما درتبعیض جنسی ژاپن به مرتبهٔ هفدهم تنزل می یابد . زیرا نسبت سهم زنان درتعلیم و تربیت دو سوم مردان است . همچنین ازنظر اشتغال وضع زنان بطور قابل ملاحظه ای بداست . متوسط درآمد زنان فقط ۵۱٪ درآمد مردان است و به طوروسیعی ازقدرت تصمیم گیری محرومند . تنها ۷٪مشاغل مدیریتی را دارندو در فعالیتهای سیاسی هم حضورشان کم است . زنان بعداز جنگ جهانی دوم حق انتخاب شدن در پارلمان راکسب نمودند . هنوز ۲٪ اعضای پارلمان را زنان تشکیل می دهند . البته هیچ زنی واجد مقام وزارت نیست ( درمقایسه با کشورهای صنعتی ۹٪ و درکشورهای آسیایی ۱۳٪ است ) . با این وجود ، یک یا دو زن به مقامهای مهم رسیده اند و تعدادی از زنان درمیان مؤسسان احزاب اجتماعی هستند . به طورکلی ، جامعهٔ پدرسالاری ژاپن درحال تغییرجهت به سمت شناسایی حقوق بیشتر و کسب استقلال برای زنان است . فقط در سال ۱۹۸۰ حقوق زنان ژاپنی از یک سوم دارایی شوهرانشان به یک دوم افزایش پیدا کرد ( بقیه هم مربوط به فرزندان است ) و در جنبه های دیگر قانون همچنان مانند گذشته است . سن قانونی ازدواج برای مردان ۱۸ و برای زنان ۱۶ می باشد .درکشورهایی باتوسعه متوسط ویادرحدی پایین تر ، درخیلی موارد زنان مجبورند کارهایی با دستمزد پایین راپذیرند . عدم تحرک به منظور یافتن شغل بهترو دستمزد بیشتر ، برموقعیت زنان تأثیر می گذارد . به همین جهت به عنوان کارگرمزدبگیر کار می کنند و در فعالیتهای کم درآمدو بی- ثبات به کار گمارده می شوند ، زیرا دست اندرکارفعالیتهای تولیدی بودن ، به عنوان نقش دوم آنها ، بعداز تولیدمثل قرار دارد وبه عنوان منبع اولیهٔ درآمد خانوار محسوب نمی شود . (دکتر خدیجه سفیری/۱۳۷۷/صص۲۵-۲۷)تفاوت در دستمزدها: کارآیی یا تعصب؟عموماً در بازار کار زنان کمتر از مردان درآمد کسب می‌کنند و این به دلیل کارایی متفاوت که خود ریشه در تبعیض‌های اعمال شده در زمانهای گذشته دارد. معمول‌ترین نوع تبعیض خودداری از استخدام زنان در شغل‌هایی است که در آنها تخصص دارند ولی استخدام آنان مشروط به دستمزدهای پایین‌تر یا با همان دستمزد ولی با تخصص بالاتر می‌شود.ولی تعصبات می‌تواند یکی از عوامل ایجاد تبعیض بین زنان و مردان باشد مثلاً ممکن است یک کارفرما به دلیل تعصب نسبت به زنان حتی حاضر شود کارگران مرد را با دستمزد بالاتری استخدام کند ولی از زنان استفاده نکنند. تبعیضات خریدار نیز تأثیرگذار است، گرچه خریداران قادر به دیدن کارگران تولید کننده محصولات کارخانه‌ای نیستند اما فروشنده محصولات در تصمیم آنان برای خرید یا نخریدن مؤثر است. همچنین به دلیل اینکه زنان کمتر از مردان آمادگی آموزش ضمن خدمت را دارند از میزان کارآیی آنان و دستمزدهای دریافتی‌شان کاسته می‌شود. عوامل دیگری نیز وجود دارند که برکارآیی زنان تأثیر می‌گذارند زنان قدرت انجام کارهای سخت فیزیکی را ندارند ولی مکانیزه شدن مراحل تولید اهمیت این عامل را کاهش داده است. اکثر زنان بچه‌دار می‌شوند بیماری از زنان از نیروی خارج می‌شوند یا به صورت نیمه وقت به کار می‌پردازند.(بهبود وضعیت اشتغال زنان ازنگاه آمار/نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰)وقت بیشتر و پول کمتر: بی‌عدالتی در کار زنان«هنگامیکه زنان بدون مزد کار می‌کنند»در اکثر کشورها، تعداد ساعات کار زنان دستکم دو برابر ساعت کار

مردان در کارهـای بی‌مزد است. بر طبق برآوردهای سازمان ملل، کارهای بی‌فرد خانگی بین ۱۰ ٪ و ۳۵ ٪ محصول ناخالص ملی را در سراسر جهان تشکیل می‌دهند.(اشتغال زنان و محدودیت ها/ تحقیق دانشجویان/ص۱۳)لزوم کار برای زن:گاهی اوقات لزوم کار برای زنـان ضـروری است و این امر به خاطر موارد ذیل است:۱- نخست آنکه بیکاری در خانه و نداشـتن یک شـغل که در ساعات فراغت بدان سرگرم گردد و موجب احساس تنهایی، آزردگی و ملامت است و زن را به صورت وجودی زندانی در حصار خانواده درآورد کـه این خـود امری نگران کننـده است.۲- ثانیاً وجود یـک کـار و سرگرمی در ساعات فراغت می‌توانـد موجب احساس استقلال بیشتر و رهایی در امر وابستگی شدید مالی به همسر باشد.درست است که شوهر موظف است هزینه‌های ضروری همسرش را تـأمین کنـد ولی برای بسیاری از زنـان سـخت و ناگوار است که هر موردی دست به سوی شوهر دراز کننـد به ویژه در آنگاه که شوهر کمی ممسک باشـد. وجود یک کارو سرگرمی به هر میزان که درآمـدش اندک باشد او را از اسـتقلال مالی نسبی برخوردار خواهد کرد.۳- درآمدهای اندک زن که در سایه کارهای ولو کوچک حاصل می‌شود در مواردی کارساز و حلال مشکل خواهد بود وبـاعث می‌شود گرهی از زنـدگی گشوده نشـده و اعضای خانواده از فراغت و آسایش ولو نسبی برخوردار گردنـد و بار حادثه براعضای خانه سنگین نیاید.۴- تمرین کار و کسب درآمـد برای روزهای حادثه و پیشامدهای ناگوار زندگی و ایام مرگ همسـر و تنهایی می‌تواند مفید باشد و زن را از قید وابسـتگی‌ها رهایی دهد. او باشد و فرزندان خود و درآمدی اندک.۵- بعضی ها معتقدند که بیکـاری زن به مراتب خطر آفرین‌تر از بیکـاری مرد است هم در جنبه ابتلاءـات جسـمانی و روانی خود حتمـاً در رابطه بـا حیات اجتماعی و فرسودگی‌ها و سـخن چینی‌ها و تن دادن به گناهان.(نگرش جامعه نسبت به زنان شاغل/ تحقیق دانشجویان/صص۲-۳)ده روش عمده که شغل شما زندگی شوهرتان را آسانتر ، بهتر و شادتر می کنداغلب زنان شاغل از اینکه زندگی خانوادگی و شغلشان را با هم تلفیق کنند ، احساسـی سرزنش آمیز دارند . امکان دارد زن از اینکه بعضی از وظایف خانواده را به تعویق انداخته است ، از همسرش پوزش بخواهد . سپس دوباره نیز از اینکه آنچنان زیر فشار کار قرار گرفته است که ناگزیر به درخواست کمک از وی می شود ، عذر خواهانه بگوید : » عـزیـزم ، متأسفـم کـه باعـث زحمتـت می شوم . ممکن است لطفاً . . . «اگر همسرتان همچون مردان بیشتر خانواده های دودرآمد است ، اکنون از پولی که شما به خانه می آورید مزایا و انبساط خاطر فراوانی کسب می کند و بیشتر از شمـا از این حقوق دو نفرهٔ خانواده بهره می برد . با وجود این ، هنوز هم به دلیل شـست و شوی مغزی به وسیلهٔ رسانه ها ، مشاغل یا جامعه ، زنان و مردان هردو این گونه برنامه ریزی می شوند که فقط به دردسرهایی که مرد به دلیل کار بیرون زن متحمل می شود ، توجه کننـد . امـا شادیها،امتیازها و مزیتهای مادی مهمی را که از کار بیرون شـما در زنـدگی مرد ایجاد می شود عبارتنـد از :۱) مرد شیو ه و معیـار زنـدگی خود را مـدیو ن شـغل شماسـتبدون درآمـد شـما ، مرد از اینکه تنهـا نـان آور خانواده است ، دچار فشارهای روحی و اضـطراب و تشویش خواهـد شـد . رقـابت کردن بـا مشـارکت مـا لی شـما و حفظ خود و خانواده در معیار معمول شـما در زندگی ، برای مرد وظیفه ای نزدیک به ناممکن خواهد بود . همان گونه که دیده ایم ، در حال حاضـر زنان ، به طور متوسط ، سـی تـا چهـل درصـد درآمـد خـانواده را تـأمین می کننـد و بیست و یک درصـد زنان ـ تقریباً یک نفر از پنـج نفر ـ بیش از نیمی از پول خـانواده را فراهم می آورنـد . شـما ، حتی اگر در سـال چنـد هزار دلار به دست آوریـد ، هزینـهٔ لباس فرزنـدان ، تعمیرات اتومبیل ، شهریـهٔ دانشـگاه یا دیگر هزینه های خانواده را ، که مرد به ناچار باید بپردازد ، تأمین می کنید .در مورد تهیهٔ مسـکن ، یعنی پرهزینه ترین نیاز طبقـهٔ متوسط ، سـخنگوی جامعـهٔ خانه سازی امریکا اظهارمی دارد : امروزه در فروش تعداد زیادی از خانه ها ، درآمد زن مهم و حیاتی به نظر می رسـد . بدون آن ، یک زوج استطاعت خرید خانهٔ مورد نظرشان را ندارند .اگر همسـرتان مجبور بود که به تنهایی از پس مخارج خانواده برآیـد ، معنای آن یک یا دو شـغل اضافهٔ دیگر بود . چنانچه او در شـغل دوم و در زیر فشار ناشـی از آن شـکست بخـورد ، جریمه اش پدیـد آمـدن حفره ای عمیـق در معیـار زنـدگی خود و خـانواده اش است .بنـابراین ، بـاور اینکه با کارکردن شـما ، همسرتان کمبودهای زیادی را متحمل می شود ، و یا مرد است که به شما اجازه می دهد تا بیرون از خانه کارکنید

، نابخردانه می نمایـد . بـدون کار شـما ، او نمی- توانـد یک زندگی خانوادگی حد متوسط داشـته باشد .۲) درآمد خانوادگی شما بـدین معناست که مرد می تواند شـرایط کاری اش را برگزیندهنگامی که زن در کسب درآمد برای خانواده مشارکت واقعی دارد ، همسـرش فشار کمتری را بابت کار فزاینـده احساس می کنـد . رونا لـد سـی . پیلنزو ،[1] رییس بزرگترین انجمن اسـتخدامی جهـان ، دورنمایی مؤثر از آنچه در شـرف وقوع است ، دارد . او می گویـد : وقتی خانواده ای یک منبع درآمـد دارد ، مرد ناچار به پـذیرش بسـیاری از فشارهای کاری ناخوشایند است . اکنون دیگر مردان به اضافه کاری ، سـفرهای دشوار و شرایط ناخوشایند کاری و حتی به ساعتهـای طولا ـنی تر کار حقوق بگیری و شـغل آزاد رغبت نشان نمی دهنـد . آنان می گوینـد : من دیگر مایل نیسـتم که آن را انجام دهم چون اجباری ندارم به چنین کاری دست بزنم ، در عوض ترجیح می دهم که شیوهٔ بهتری برای زیستن داشته باشم .پیلنزو موضوع را این گونه پی می گیرد : ا ما آزادی تعیین شـیوهٔ زندگی ، ابتدا از این حقیقت نا شی می شود که حالا مرد درآمدی دومی به نام درآمـد همسـرش را در اختیار دارد .تحقیق انجام شـده توسط یکی از اسـتادان دانشـگاه فوردهام ، با مشاهدات پیلنزو همخوان است : مردی که همسـرش شـغلی تمـام وقت دارد ، در مقـایسه بـا مردی که همسـرش کـدبانوی تمام وقت است :۱ـ تمایـل دارد که ساعات متوسط کار سالیانه اش کمتر باشـد .۲ـ به تعطیلات طولانی تر می رود و یا دفعات اسـتفاده اش از تعطیلات بیشتر است .۳ـ شغلی با ساعات کاری کوتاهتر را بر می گزینـد .۴ـ مشـاغلش را بسـیار آسانتر تغییر می دهـد ، اگر که انجام دادن چنین کاری او را خرسند کند.۳) قـدرت خریـد خـانواده ، شـغل همسـر شـما و دیگر مردان را مورد حمـایت قرار می دهـدکار بیرون شـما نه تنهـا در زنـدگی کـاری همسـرتان بهبود ایجـاد می کنـد ، بلکه شوهران دیگر زنـان را نیز مشـغول به کـار نگاه می دارد . مشاغل زنان دیگر کمک می کند که همسر شما در استخدام و دارای کار باشد .الیوت جین وی[2] ، اقتصاددان برجسته اشاره می کند اگر قدرت خرید افزایش یافتهٔ خانواده ، که در نتیجهٔ درآمد دوم به وسـیلهٔ زنان میسر شده است ، وجود نمی داشت ، شـمار بی حسابی از مردان براثر فروش نرفتن تولیـدات و خـدماتشان بیکار می ماندند . جین وی می گوید ، خریدهای خانواده ، که با حقوق شـما انجام می گیرد ،« می توانـد تفـاوتی قاطع و حساس در هزاران شـغل تجاری پدیـد آورد و . . . ( آنها را از ورشکسـتگی برهانـد ) و سـروری مردان را متوقف سازد» .۴) درآمد شـما ضامن سـلامت و طول عمر همسرتان استپولی که زنان به طور مشخص به دست می آورند ، چه چند هزار دلار در سال باشد و یا سی تا چهل درصد سرمایهٔ خانواده را تشکیل دهد ، به هر صورت تفاوت فاحشی را در سلامت متناسب همسرتان ایجاد می کند .پول بیشتر ، فشار روحی کمتر . به گزارش مردم ، وقتی آنان درآمد خانوادگی بالای پنجاه هزار دلار داشته باشـند ، زندگی آسانتر و فرسودگی و خسـتگی کمتر می شود . پول شما ، علاوه بر فرونشاندن فشار آنی پرداخت صورت حسابها ، با افزودن خاصیت ارتجاعی به درآمد خانواده ، به شوهرتان امکان پیوسـتن به باشگاههای ورزشی و خرید وسایل ورزشی را ارزانی می دارد . و آنگـاه ، همان طور که دیـده ایم ، چون شـغل دوم مرد ، وی را ازبرنامه های کاری طولانی و آزار رسان می رهانـد ، او می- تواند پیوسـته از باشـگاه و وسایل ورزشی خود استفاده کند و سالم بماند .۵) شـغل شما زندگی پرهیجانتر و جالبتری را به مرد ارزانی می کنـددر گذشـته ، حضور در نشسـتها و سـفرهای شـغلی به عنوان مهمان ، حق انحصاری زنان به شـمار می- آمد . امروزه میلیونهـا مرد ( که صـاحب مشاغـل آزاد هسـتند ) از این حق انحصـاری اضـافی جدیـد مردانه راضـی انـد . مردان همسـرانشان را در مهمانیهای پرهزینه و مهیج شام ، کنفرانسـها ، عقد قراردادها ، سفرهای شغلی و همایشهای شرکتها ، که بخشی از شغل زنان به شمار می آیـد ، همراهی می کنند . آنان در هنگامی که همسـرانشان مشغول به کارند ، نه تنها استراحت می کنند ، بلکه اغلب تماسـهای شغلی جـالب توجهی را با مهمانهای دیگر برقرار می سازنـد .۱- Ronald C.Pilenzo۲ - Eliot Janeway ۶) شغل شما سبب می شود که شوهرتان صاحب همسـری باشـد که او را بهتر درک می کندامروزه ، در مقام زنی شاغل که مجبورید بسـیاری از اوقات خود را صـرف فعالیتهای شـغلی تان کنید ، دیگر نیازی ندارید که برای صحبت کردن مرد را تحت فشار قرار دهید . با وجود این ، طنز آمیز است که وقتی شـما و همسـرتان بـا هم هستیـد ، صـحبت کردن برای شوهرتـان آسانتر می نمایـد . اکنون او می تواند

دربارهٔ آنچه در عرض روز انجام می دهد ، با شما و به عنوان شخصی که او هم بیرون از خانه ا ست و برای درک فشارها ، ا ضطرابها و تو فیقهای محل کار به خوبی مجهز به نظر می رسد ، حرف بزند . گفت و گوهای شما در خصوص شغلتان نیز چیزی است که او می تواند درک کند و به آن علاقه مند باشد . همراه با آن ، هر چه مرد در کارهای خانه و بچه داری بیشتر مشارکت داشته باشد ، آن را بیشتر درک می کند و می تواند به گفت و گوهای نمایش کوچک زندگی بیشتر علاقه مند شود .۷) درآمد شما یأس بیکاری مرد را از میان می بردشرکت عمید در اندازه ای کوچکتر طراحی می شود ، سهم دیگران را می خرد ، دوباره بنا می شود و به دلیل ناتوانی در پرداخت بدهیها ، به کار همهٔ کارمندانش ، از جمله افراد وظیفه شناس و با کفایت نیز خاتمه می دهد . اگر چنین رویدادی به وقوع بپیوندد ، در صورتی که شما شغلی داشته باشید ، برای شوهرتان مشکلات بیکاری وجود نخواهد داشت . موضوع فقط این نیست که اگر او بیکار شود ، شما برای خریدهای ضروری خانواده درآمدی دارید ، بلکه به همان اندازه مهم است که به عزت نفس و خویشتن او کمک می کنید . گرچه مردان با از دست دادن کارشان از نظر عاطفی ویران می- شوند و از اتکا به درآمد همسر بیزارند ، درآمد زن برایشان این امکان را فراهم می آورد که به جست و جوی شغل مناسبی بروند . اما بدون حقوق زن ، او مجبور است که غرورش را زیر پا گذارد و به هر شغلی از جمله مشاغل نا موافق که در شأن او نیست و کارهایی که سطحشان پایین تر از شغل قبلی اش است ، بپردازد .نظر قطعی دیگری در مورد اینگه چگونه شغل شما می تواند هنگام بیکاری به شوهرتان کمک کند ، از جان کریستال [1]حکایت می شود ؛ کسی که نظرش اساس اطلاعات کتاب قدیمی مربوط به شغل را با نام چتر نجات شما چه رنگی است ؟ تشکیل می دهد . او می گوید : وقتی مردی تنها نان آور خانواده بود ، اغلب با هراس در مصاحبه ها شرکت می کرد . آنان ناگزیر بودند که به سرعت شغلی به دست آورند ، از این رو اضطرابشان آنها را آنچنان به تلاش و کوشش و عرق ریزی می انداخت که نتیجه اش به همه نوع رفتاری که ممکن است در مصاحبه ای به ضرر شما باشد ، می انجامید . با وجود همسر شاغل ، اضطراب مصاحبهٔ مرد خیلی شدت ندارد و چیزی همچون آنچه پیشتر وجود داشت ، به چشم نمی خورد .۸) حقوق شما به مرد آزادی می دهد تا رؤیاهای تغییر شغلش را تحقق بخشدجنی آر . هاوز ،[2] در تحقیقی برای کتابش ( منبع تغییر دهندهٔ شغل ) دریافت وقتی مردی شغل حقوق بگیری اش را رهامی کند ، تقریباً در صد درصد خانواده ها ، درآمد زن است که در دوران بی پولی امکان گذران زندگی را فراهم می کند . همچنین ، کار زن در برابر هزینه های گزافی که شخص پیشقدم باید بپردازد ، برای کمک به اعضای خانواده ضروری است .متخصصان دیگری همچون جیمز ای . چلنجر[3] ، رییس یک شرکت مشاوره ای بین المللی کاریابی گزارش می دهد که تا همین اواخر ، خطرکردن و اقدام برای یک حرفه ، کاری ویژهٔ افراد جوان تلقی می شد . در حال حاضر به دلیل حقوق زنان به عنوان دومین منبع درآمد خانواده ، حتی بسیاری از افراد چهل ساله نیز در اوج هزینه های خانوادگی ، شغل باب میلشان را بر می گزینند .۹) کار شما علاقهٔ فرزندان را نسبت به پدر افزونتر می کندبرنامهٔ تلویزیونی علم لایتناهی تعلیم و تربیت پدران ، چگونگی پذیرش فکر مسؤولیت پدری به شکلی مناسب و متعهد را به تصویر می کشاند .یک منتقد تلویزیونی نیویورک تایمز خاطر نشان می کند که تلویزیون فکرهای اجتماعی جدیدی را معرفی نمی کند ؛ بلکه آن گونه نگرشهای اجتماعی را که بیننده به آنها اعتقاد دارد ، به تصو یر در می آورد . بنابراین شهرت برنامهٔ انجام دادن وظایف پدری ، بازتاب دیدگاهی در خصوص پدری کردن است که بینندگان پیشتر با آن آشنا بوده اند . اوقات مربوط به خانواده مهمتر از پیشرفت سریع شغلی است . تحقیق نشان می دهد که مردان و زنان هردو از انجام دادن وظایف والدینی حمایت می کنند . این اظهارات نشریهٔ تازه شرکت بین المللی استخدام نیروی تازهٔ رابرت هف- اینترنشنال است. این مطالب فقط بخشهایی است از انبوه شواهد علاقه مندی امریکاییان به انجام دادن وظایف پدری . در طی ده سال اخیر مقالات شخصی و کتابهایی حاوی حکایات مردانی که از شادی تازه کشف شدهٔ انجام دادن وظایف پدری سرشارند ، به بازار سرازیر شده است و در این خصوص همچنین تجلیلهای فراگیری نیز وجود دارد ۱.- John Crystal ۲- Gene R.Hawes ۳- James E. Challenger در بسیاری از این

سرودهای متداول به مناسبت پدر ، نویسنده یادآور می شود که وقتی او پسربچه ای کوچک بود وضعیت چقدر فرق داشت . پدرش خود را خسته می کرد تا زندگی فرزندانش را پیش ببرد ؛ اما چندان وقت آزاد نداشت که این بچه ها را بشناسد و از وجودشان لذت ببرد ؛ و همراه با آن شرح و خلاصهٔ تحقیر آمیز ، تصاویری است از مادران آن نویسندگان که تنها مفرّشان فرزندان و خانه بودند .مادران ، که در طلب فرصتهایی بودند تا مهارتشان را به کار گیرند ، اغلب اوقات اکثر تصمیم گیریها ، فعالیتها و مسایل عاطفی مربوط به بچه ها را بر عهده می گرفتند . و آنگاه پدر به بیگانه ای بدل می- شد ، نه تنها از آن رو که سخت مشغول تأمین مخارج خانواده بود بلکه به این دلیل که همسرش اینچنین ترتیب داده بود !امروزه همه پرسی متداول دربارهٔ نگرشهای مردانه نشان داده است که افزایش ارتباط مردان با فرزندانشان به دلیل میل و علاقهٔ خودشان برای دستیابی به وابستگی عاطفی با فرزندانشان است ، که پیش از این به طور سنتی برای مادران اندوخته شده بود . با وجود این ، چنانچه جهان زنان کوچک شود ، اشتیاق مردانه برای رابطهٔ عاطفی عمیقی با فرزندانشان محکوم به فنا می گردد . اگر زن با فشار بار سنگین امور فرسوده شود و دست از شغلش بکشد و تنها توجه به فرزندان و خانه برایش باقی بماند ، آیا شکی وجود دارد که او دوباره تنها شخص مهم در خانه و برای بچه ها به شمار نیاید ؟ چنانچه زنان از فرصتهای شکوفایی توانایی شان محروم شوند ، چونان گذشته ، بار دیگر بر زندگی عملی و عاطفی فرزندانشان تسلط می یابند و پدر نیز مجبور می شود که به نقش غریبه ای در خانواده باز گردد .۱۰) حقوق شما ، رهایی از کارهای سنتی مردانه را به مرد اعطا می کنداکنون به این فایده مهم می رسیم که حقوق شما برای شوهرتان رهایی می آورد . وقتی با فهرستی از کارهای تمام نشدنی کار بیرون ، وظایف خانه داری و بچه داری تان در ستیز و کشمکش هستید ، حقوق شما مرد را از بسیاری از کارهای سنتی مردانهٔ خانواده می رهاند .اشتباه نکنید . اکثر زنان شاغل اتفاق نظر دارند که برایشان بودجهٔ استفاده از خدمات خانه داری وجود ندارد . اما چنین چیزی طعنه آمیز است . هنگامی که با وظایف شغلی تان و همهٔ مسؤولیتهای سنتی زنانهٔ مربوط به خانه در کشمکش هستید ، در واقع به عنوان همسری شاغل بی تردید تقریباً بهای صورت حسابهای خدماتی را می پردازید که همسرتان را از بسیاری از کارهای مردانهٔ خانواده می رهاند . این بدین معنی نیست که درآمد زن شاغل شما مستقیماً از کیف پول تان به جیب افراد خدماتی سرازیر می شود . خیر ، تحقیقات نشان می دهد که زنان شاغل معمولاً درآمدشان را در امور مالی خانواده با درآمد همسرشان می آمیزند یا اینکه مستقیماً موارد گوناگونی همچون غذا ، لباس ، تعمیرات ، آذوقه ، وسایل رفاهی ، بیمه ، تعطیلات ، اتومبیل و شهریهٔ دانشگاه بچه ها را ، که زمانی جزء وظایف مرد به عنوان تنها نان آور خانواده به شمار می آمد ، تأمین می کنند . حالا- چون حقوق شما بعضی از هزینه های گوناگون خانواده را زیر پوشش دارد ، تعادلی در پول خانواده پدید می آید ، بنابراین او استطاعت آن را دارد که برای رهایی از وظایف سنتی مردانهٔ خانه ، با پرداخت پول از کمک کار استفاده کند . (شرلی اسلون فیدر/ ۱۳۷۷/صص ۴۱-۵۲)کیفیت زندگی شغلی و رضایت از کارعوامل مختلفی که بر زندگی شغلی اثر می‌گذارند واحتمالاً- می‌توانند با رضایت وانگیزش کارکنان ارتباط داشته باشند شامل دستمزد، ساعات کار، محیط کار، مزایا و خدمات رفاهی، آینده شغلی و روابط انسانی و غیره‌اند. هربرت سی مرتون معتقد است‌که «کیفیت زندگی شغلی» اصطلاح نسبتاً جدیدی است‌که برای مجموعه‌ای از موضاعات کهن که دیر زمانی مورد علاقه فیلسوفان، الهیون، دانشمندان علوم اجتماعی، کارگران و کارفرمایان بوده‌اند به‌کار می‌رود. کیفیت زندگی شغلی اصطلاحی است‌که می‌تواند همه جنبه‌های قابل تصور از شرایط کار واخلاق مرتبط با آن را دربرگیرد وهم اندازه‌گیری عینی وضعیت کار، اظهار رضایت وعدم رضایت کارگران ازکار، نگرانی مدیران ازکاهش کارآیی تولید وملاحظات وسیعتر دربارهٔ انسجام و همبستگی اجتماعی وثبات آن را میسر سازد. ازسوی دیگر، کیفیت زندگی شغلی به‌معنای محدودتر آن ممکن است به‌ارزش شغل معین و تأثیری که برکارگر و زندگی او می‌گذارد اشاره داشته باشد.کیفیت زندگی شغلی در وسیعترین و انتزاعی‌ترین معنای آن صرفاً حاوی مجموع ارزشهای مادی و غیرمادی است‌که یک کارگر درطی زندگیش بعنوان مزدبگیر یا حقوق بگیر به‌آن دست می‌یابد. این معنای انتزاعی برای مقایسه‌های بین‌المللی و

تحلیلهـای دوره‌ای زنـدگی شـغلی کارکنـان زن ومرد، مفیـد وحتی لازم است. یعنی براساس این مفهوم هم می‌توان مثلاً به‌اینکه آیا کیفیت زنـدگی شغلی کـارگران درایران از زنـدگی شـغلی کـارگران در امریکا یا انگلیس یا هرکشور دیگر بالاتر یا پایین‌تر است پاسخ گفت وهم داده‌های موجود را به صورت سلسله مراتب زمان‌منـد برای یافتن نحوه تغییر کیفیت زنـدگی در یک منطقه خاص در دوره‌ای معین تحلیل کرد. کیفیت زندگی شـغلی دراین معنای وسیع می‌تواند همهٔ جنبه‌های زندگی شـغلی، بویژه «نیاز کارگران به‌کار را با معنای ارضاکننـده و مشارکت آنها در تصـمیم گیریهایی که بر زندگی و وضـعیت شـغلی آنها تأثیر می گذارد، مورد توجه قرار دهـد». (دکتر غلامعباس توسلی/۱۳۷۵/صص ۱۶۰–۱۶۱)موانـع پیش روی زنـانورود زنـان به قلمرو توسـعه در بخشـهای مختلف اقتصـادی و اجتماعی با موانعی نیز مواجه می گردد. در مواردی این موانع ریشه‌هایی تاریخی و فرهنگی دارد، لـذا به راحتی نمی‌توان آنهـا را از میـان برداشت. براساس مطالعات و تحقیقاتی که در سال ۱۹۹۴ روی نقش زنان در توسـعه صورت گرفته است، سه عامل عمده که منجر به موقعیت ضـعیف زنان در جامع می‌شود شـناسایی گردیده است. این جریان در بخش خصوصـی بیشتر مورد تأکید قرار گرفته و عبارتنـد از:۱– در یـک فرهنـگ مـدیریتی که تسـلط بیشتر با مردان است، زنان با موانعی مواجه می گردنـد. به عبارت دیگر، فرهنـگ مسلط مـدیریت در این جوامع در دست مردان است، لـذا آنهـا به راحـتی تفویض اختیـار (موقعیت) نمی‌نماینـد. این وضـعیت امروزه در بسیاری از جوامع حتی در کشورهای صنعتی به چشم می‌خورد. کارشناسان امور توسعه، جامعه‌شناسان توسعه و مـدافعین حقوق زنـان بـا طرح این مسائـل قصـد دارنـد توسـعه اقتصـادی ـ اجتماعی را از طریق زنان همراه با مشارکتهای اقتصادی و اجتماعی آنها هرچه سریعتر امکان پذیر سازند.۲– رونـد گذشـته جـامعه تبعیضـاتی را بین دو جنس به وجود آورده، و این خود به عنوان مانع عمده‌ای در برابر زنان مطرح است. این جریان باعث گردیده تا مشارکت اقتصادی و اجتماعی آنها در حد پایینی صورت گیرد. در عصـر حاضـر توصـیه‌های مختلفی مبنی بر فعالیت اقتصادی ـ اجتماعی زنان در خارج از خانه صورت گرفته است، تا جایی که توسـعه عمـومی اقتصـادی ـ اجتمـاعی را منـوط به مشـارکت زنـان می‌داننـد. قابـل ذکر است که از بین بردن این گونه تفاوتهـا و تبعیضـات در ارتبـاط بـا زنـان، خود نیـاز به زمینه سازیهـای فرهنگی و اجتماعی دارد. به طور کلی، در صورتی می‌توان به توسـعه از دیدگاه جامعه شناسـی خانواده دست یافت که این قبیل تبعیضات از میان برود.۳– نادیده گرفتن پتانسیلها و تواناییهای زنان در امور مربوط به مدیریت اقتصادی؛ منظور اینکه تواناییهای بالقوه و واقعی زنان در این زمینه به رسـمیت شـناخته نشده است. در بسـیاری از جوامع نه به طور صـریح، بلکه به طور ضـمنی چنین تفکری وجود دارد که خود به عنوان مـانعی پیش روی زنـان به چشم می‌خورد. این درحـالی است که تواناییهـا و نقش زنـان در مـدیریت و توسـعه اقتصـادی ـ اجتمـاعی به خوبی در پاره‌ای از جوامع مثل استرالیا ـ کانادا و .. به اثبات رسـیده است. پیش بینیهایی که توسط سازمان ملل و دوایر تخصصـی آن در ارتباط با نقش زنان در امور توسـعه در قرن بیست و یکم صورت گرفته، همگی تأکید فراوان بر مشارکت اقتصادی ـ اجتماعی زنان دارند. در صورتی که زنان دسترسی به مشاغل سـطح پایین در شـرکتها و ... داشـته باشند، همچنین در صورتی که بدون در نظر گرفتن شرایط لازم زنان به استخدام این قبیل مراکز درآیند، در درجات پایین قرار می گیرند؛ یعنی اینکه موقعیتهای مهم وبالایی پیدا نمی کنند؛ ارتقای درجات و .. به خوبی صورت نمی گیرد، و نتیجتاً این امر بـاعث می گردد تا موقعیت زنان در امور اداری و کاری در حـد پایینی باشـد و تلقیاتی متناسب با آن در جامعه رشـد پیدا کند. قابل ذکر است که برای پیشـگیری از چنین وضـعی زنان می‌بایست کارایی و تخصـص کافی و لازم را برای ورود به کـار پیـدا کننـد؛ کلاسـهای مختلف کوتاه مـدت آموزشـی، توجیهی و .. نظیر آنچه در جوامع صـنعتی است، می‌تواند کارساز باشد. انتخاب زنان در سطوح مختلف تا حد زیادی ناشی از نقشهای انتسابی مبتنی بر جنسیت است؛ یعنی اینکه به راحتی در بسـیاری از جوامع انتخاب مناسبی در رابطه با شـغل و فرصـتهای کار ی نمی‌توانند داشـته باشـند.براساس ارزشـهای مربوط به جنس، بسـیاری از نقشـها و کارهـا براسـاس انتسـاب ارائه می گردد، و چنین انتسابهـایی نیز در این قبیـل جوامـع به نفع مردان تمـام می‌شود. توصـیه‌های جـامعه شناسـی بر این است که در درجه اول انتخـاب و دستیـابی به نقشـهای مختلف اقتصادی و اجتماعی بایـد براساس

اکتساب باشد تا انتساب. همچنین در صورتی که ارائه نقشها براساس انتساب نیز صورت گیرد، این قبیل انتسابها می‌بایست منصفانه و در ارتباط با هردو جنس صورت گیرد.آنچه مانع پیشرفت حرفه‌ای زنان می گردد شرایط کاری همراه با تعصب است که در یک فرهنگ کاری مرد سالاری ظاهر می گردد، مثلاً قوانین مربوط به اشتغال، نظام ارزیابی و مقررات مربوط به آن، تا حد زیادی حاکی از تعصبات است ( بیشتر خلاف زنان عمل می کند). از آنجا که شرایط کاری عمدتاً به نفع کارکنان مرد و کارفرمایان مرد وضع گردیده است، این شرایط عموماً حمایت و همدردی لازم را نسبت به کارکنان زن ابراز نمی‌دارد. از این رو نقش و دیدگاه زنان در زندگی کاری به گونه‌ای دیگر جلوه گر می‌شود. همین طور، تلقیات مبتنی بر تعصبات خاص که در چنین فرهنگی راه پیدا کرده، مانع پیشرفت و توسعه زنان گردیده است. لذا لازم است تغییرات معناداری در این قبیل قوانین و ارزیابیهای مربوط به اشتغال زنان به وجود آید. همان طور که قبلاً نیز اشاره شد، چنین تجدید نظری باعث پیشرفت و توسعه اقتصادی ـ اجتماعی هر چه بیشتر در جامعه می گردد. براساس تحقیقات به عمل آمده در امریکا، خطرات مربوط به تعطیل شدن کار و حرف زنان در آن جامعه ۷ تا ۱۱٪ بیشتر از مردان است. این امر تا حد زیادی ناشی از کمبود دسترسی آنها به سرمایه لازم، همچنین تعصبات یاد شده است. سایر موانعی که در برابر زنان در ارتباط با پیشرفت و توسعه آنها وجود دارد بیشتر ساختاری است. سطوح پایین کار آنها، کمبود فرصتهای آموزشی و تخصصی آنها و .. که تا حد زیادی به لحاظ جامعه شناسی ساختاری هستند، به عنوان موانعی در برابر پیشرفت و توسعه زنان در جوامع رو به توسعه عمل می کنند. زنان در این قبیل جوامع عموماً به کارهای ساده (کارگری) می‌پردازند، یعنی اتکای آنها بیشتر به این قبیل کارهاست که مهارتهای زیادی لازم ندارند. این جریان باعث شده تا فرآوری و قابلیت تولید آنها در حد پایینی قرار گیرد.همین طور، حقوق تملیک زنان گرچه در بسیاری از کشورهای رو به توسعه شناخته شده است، احاطه کامل و واقعی آنها بر زمین تا حد زیادی دستخوش آداب و سنن است. یعنی آنها به اندازه مردان نمی‌توانند از داراییها و مایملک خود بهره‌برداری نمایند. آنها مجبورند با موانع مختلفی که در این شرایط به وجود می‌آید با توجه به نقش دوگانه‌ای که دارند (نقش خانه‌داری و نقش کار بیرون از خانه) سازگاری نمایند. قابل ذکر است که در بسیاری از جوامع هنوز هم دیدگاههای منفی نسبت به رهبری زنان، مدیریت آنها در مناصب بالای شغلی و .. وجود دارد. با توجه به این شرایط، جوامع مختلف لازم است حرکات جدیدی را در ارتباط با نیمی از جمعیت خود که همان نیروی زنان می‌باشد، آغاز نمایند. براساس تحقیقات به عمل آمده توسط صندوق بین المللی توسعه کشاورزی، تنها ۵٪ از ۸/۵ میلیارد دلار تخصیص داده شده به توسعه روستایی و کشاورزی در کشورهای رو به توسعه در سال ۱۹۹۰ نصیب زنان گردیده است، یعنی اینکه در این جوامع زنان توانسته‌اند فقط به ۵٪ از این قبیل تسهیلات مالی دسترسی پیدا کنند. همچنین در بعضی کشورهای آفریقایی در حالی که زنان بیش از ۶۰٪ نیروی انسانی در بخش کشاورزی را تشکیل می‌دهند، کمتر از ۱۰٪ اعتبارات و وامهای تخصیصی در اختیار آنها قرار می گیرد. چنین تفاوتهایی باعث عدم پیشرفت و توسعه زنان شده است. براساس پیش‌بینیهای به عمل آمده، بسیاری از این قبیل معیارها در آستانه قرن بیست و یکم می‌بایست اصلاح گردد.همین طور، در مواردی که وامهای مختلف در اختیار زنان گذاشته می‌شود، این قبیل وامها و امتیازات مالی عملاً ـ به مردان در خانواده منتقل می گردد. بررسیهای به عمل آمده در کشور بنگلادش، یعنی جایی که وامهای مختلفی به زنان اختصاص یافته، حاکی از این است که زنان تنها احاطه کافی به ۳۷٪ از وامهای اختصاص یافته را داشته‌اند، و حدود ۶۳٪ بقیه تا حد زیادی خارج از کنترل کامل آنها بوده است. این بدان معناست که مردان آنها و سایر اعضای خانواده نیز از این قبیل وامها استفاده کرده‌اند. قابل ذکر است که این قبیل جوامع می‌بایست تغییرات زیربنایی و ساختاری در امور بانکی، مالی، اشتغال و .. زنان در جوامع خود به وجود آورند.میانگین نسبت زنان به مردان در مشاغل و حرف فنی، اداری و مدیریت در نقاط مختلف جهان ۱۹۹۰–۱۹۷۰ (تعداد زنان در برابر هر ۱۰۰ نفر مرد)منطقه ۱۹۷۰ ۱۹۸۰ ۱۹۹۰آفریقاآمریکای لاتین و منطقه کارائیباروپای غربی و ..آسیا و اقیانوسیهشرق اروپاکل جهان ۱۹۵۰۵۵۲۷۴۷۳۶ ۴۰۸۲۶۶۴۷۱۰۵۵۸ Source: ۱۹۹۴ world survey or the Role of ۵۶۸۵۸۶۵۵۱۲۴۷۰

Women in Developmentبه دنبال تغییرات عمده اقتصادی ـ اجتماعی در جوامع، همچنین به کارگیری برنامه‌های مختلف جمعیتی، تحول عظیمی در موقعیت زنان به لحاظ اشتغال و درآمد آنها طی ۲۵ ساله اخیر به چشم می‌خورد. این امر باعث گردیده است تا نسبت بستگی (بار تکفل) نیز در نقاط مختلف جهان تا حد زیادی تغییر کند، منظور اینکه مسئولیت اقتصادی خانواده از جمعیت مردان تا حد زیادی به زنان نیز منتقل شده است و این خود قدم مؤثری در سلامت اعضاء و خانواده‌ها به حساب می‌آید.در سال ۱۹۷۰ در قاره آفریقا نسبت زنان شاغل فقط رقم ۱۹٪ را به خود اختصاص داده، در حالی که در سال ۱۹۹۰ این رقم در نقاط مختلف این قاره به ۵۶٪ افزایش یافته است. آمریکای لاتین نیز طی بیست سال نسبت زنان شاغل خود را از ۵۰٪ به ۸۵٪ افزایش داده است، در صورتی که در سال ۱۹۹۰ در کشورهای شرق اروپا بیش از ۱۰۰٪ در مشاغل و حرف مختلف، از زنان استفاده می‌شده است. تا حد زیادی توسعه اقتصادی ـ اجتماعی، ارتقای سطح زندگی و پویا شدن جامعه به اصلاح این قبیل آمار و ارقام مربوط می‌گردد، یعنی استفاده کردن از نیروی زنان در تولید و اقتصاد، از یک طرف رشد جمعیت و جمعیت مصرف کننده (بار تکفل) را کاهش می‌دهد، و از طرف دیگر، میزان بهره‌وری را در بخشهای مختلف اقتصادی افزایش می‌دهد.عامل نامرئی توسعه زنان (عوامل ضمنی)اصطلاح عامل نامرئی در سال ۱۹۸۶ میلادی توسط مجله امریکایی وال استریت [1]به کار گرفته شد. منظور از به کارگیریس این اصطلاح جدید موانع نامرئی است که بین زنان و موقعیتهای (بالاتر) آنان در ارتباط با مشاغل در جامعه وجود دارد. این وضعیت حتی در کشورهای صنعتی نیز (مثل آمریکا) در حال حاضر به چشم می‌خورد، یعنی موانع مختلف اجازه نمی‌دهند تا زنان به موقعیتهای اقتصادی ـ اجتماعی بهتر، بالاتر و مورد نظر خود دست یابند. جهت دستیابی به توسعه اقتصادی ـ اجتماعی، از عوامل و اسباب مختلف می‌بایست بهره گرفت، که یکی از آنها بهره گیری مطلوب از کارایی زنان در جامعه می‌باشد، یعنی هرچه بیشتر بتوان مشارکت اقتصادی ـ اجتماعی را در جامعه رشد و توسعه داد. به دنبال تحقیقاتی که در آمریکا از ۴۰۰۰ نمونه صورت گرفته، این نتیجه به دست آمده است که ارتقای موقعیت زنان در آن جامعه عموماً براساس میزان کارایی و تخصص نبوده، بلکه شبکه گسترده ارتباطات، وفاداری به کار، همبستگی با موسسه و سایر زمینه‌ها باعث گردیده‌اند تا ارتقای مشاغل صورت گیرد. در اینجا بسیاری از تحلیلگران اقتصادی ـ اجتماعی دفاع می‌نمایند که زمینه ارتقاء و دستیابی به موقعیت براساس کارایی و بدون توجه به تعصبات ناشی از جنسیت می‌بایست صورت گیرد. قابل ذکر است که در این زمینه کارهای تبلیغی، فرهنگی و اجتماعی فراوانی می‌بایست صورت گیرد، تابتوان موانع نامرئی سرراه را از میان برداشت. لذا، بدین گونه تضمین بیشتری برای توسعه به وجود می‌آید.(دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص۱۷۲–۱۷۸)راه کاربرنامه‌ریزی ابزاری است که بوسیله آن امکان استفاده بیشتر از امکانات ومنابع قابل دسترس برای رسیدن به‌اهداف مورد نظر فراهم می‌گردد.مراحل موفقیت یک برنامه رابطه مستقیم دارد با توان علمی وتجربی برنامه‌ریزان وشناخت آنها نسبت به‌عوامل بیرونی و درونی مؤثر در فرآیندهای انجام مراحل مختلف یک برنامه، برای خلاصه‌ترشدن طرح موضوع، مجموعه اقداماتی که به‌نظر می‌رسد در رابطه با برنامه‌ریزی درموضوع بحث این نشست باید مطرح گردد درقالب گامهای زیر عنوان می‌گردد.گام اول: شناخت هاف غایی واهداف مرحلهاییهدف شناسی یک اقدام عمومی درهر حرکت برنامه‌ریزی است وباید تلاش گردد تمامی افراد تصمیم‌گیر و مؤثر درمجموعه اقداماتی که براساس برنامه باید عملی شود یک شناخت مشترک و نزدیکی نسبت به‌اهداف داشته باشند.دریک برنامه‌ریزی ممکن است یک یا چند هدف نهایی وجود داشته باشدکه رسیدن به‌آنها مستلزم تحقق یک سلسله اهداف فرعی می‌باشد درحقیقت اهداف فرعی خود وسیله‌ای هستند برای تحقق هدف غایی اما برای آنهایی‌که تلاش می‌کنند هدف فرعی را محقق نمایند این ابزار نقش هدف را به‌خود می‌گیرد.دربحث ما هدف غایی عبارت است از: ۱ ـ Wall Street Journal«ارتقاء سطح کیفی زندگی زنان جامعه»حال اگر از زاویه یک جهان‌بینی اسلامی به‌این مسأله نگریسته شود ومفهوم ارتقاء سطح کیفی زندگی زنان از درون متون قرآنی وسایر منابع اسلامی تعریف گردد تحقق آن مستلزم دست یابی به‌یک سلسله اهداف فرعی است شامل:۱-   دستیابی به‌تعریف روشن ومشخص از

مفهوم «ارتقاء کیفیت زندگی زنان».۲- انجام بحث نظری مداوم برای انتخاب مناسبترین مسیرها برای تحقق اهداف مورد نظر.۳- شناخت ضرورت‌های یک زندگی موفق برای دختران و زنان مسلمان بصورت عام و بصورت خاص درهرمنطقه جغرافیایی وبرای هرقشری از زنان درمقاطع زمانی متفاوت.۴- مشخص کردن نوع اطلاعات آگاهی‌های علمی درحوزه‌های حقوقی، بهداشتی، روانی ... مورد نیاز زن مسلمان درسطح عمومی و درسطح منطقه واقشار و موقعیت‌های مختلف.۵- مشخص کردن وضعیت زندگی گروه‌های مختلف دختران و زنان در حوزه‌های وضعیت خانوادگی.۶- انجام نمونه گیریهای علمی درمناطق مختلف برای ارزیابی نوع مسایل ومشکلات زنان و دختران درحوزه‌های مختلف جغرافیایی.گام دوم: شناخت منابع و امکاناتبرخلاف روند رایج درکشور ماکه وقتی بحث منابع مطرح می‌گردد بلافاصله ذهن‌ها متوجه این معنا می‌گرددکه برویم سراغ دولت ببینیم چه مقدار از اعتبارات دولتی را بهاین امر اختصاص داده‌اند، بحث منابع شناسی یکی‌از پیچیده‌ترین مباحث فرایند برنامه‌ریزی است، وقتی می‌توان این بحث را به‌خوبی انجام دادکه اقدامات مرحله اول بخوبی انجام شده باشد وانواع منابع وامکانات قابل تصور دربحث مورد نظر طبقه‌بندی شود که دربحث حاضر عبارت است‌از:۱- امکانات متعلق به دولت۱-۱- منابع مالی دولت بصورت اختصاصی زنان دربخش‌های مختلف۲-۱- منابع مالی دولت بصورت عام اعم از زن ومرد دربخش‌های مختلف۳-۱- امکان استفاده از ساختارهای سازمانی موجود در سازمان‌های دولتی۴-۱- امکان استفاده ازمنابع فیزیکی بلااستفاده درسازمانهای دولتی۵-۱- امکان استفاده از ظرفیتهای بلااستفاده نیروی انسانی موجود درسازمانهای دولتی۶-۱- امکان استفاده از اطلاعات موجود درسازمانهای مختلف دولتی۷-۱- امکان استفاده از ظرفیتهای جدید ایجاد شده از همکاری‌های سازمانهای دولتی با یکدیگر۲- منابع و امکانات عمومی۱-۲- منابع مالی افراد توانمند جامعه۲-۲- منابع انسانی افراد نیکوکار۳-۲- منابع علمی وفکری وسایر توانمندی‌های افراد نیکوکار۴-۲- سازماندهی هدفمند فعالیتهای اقتصادی مردم در راستای حل مشکلات زنان۵-۲- استفاده از امکانات فیزیکی، تجهیزاتی و فضاهای عمومی جامعه مثل، مساجد، حسینیه‌ها، ورزشگاهها و...۶-۲- بهره گیری از ظرفیتهای فرهنگی جامعه۳-استفاده از دستگاههای ارتباط جمعی۱-۳- ظرفیت سازی ازطریق اطلاع رسانی هدفمند به جامعه در راستای استحکام بنیاد خانواده۲-۳- ظرفیت سازی ازطریق اطلاع رسانی برای آشنایی دختران و زنان جامعه با حقوق خود ۳-۳- تأمین منابع ازطریق طرح هدفمند راه‌حل‌هایی قابل تکرار برای حل مسایل ومشکلات دختران و زنان۴- سازماندهی جامعه زنان۱-۴- سازماندهی فعالیتهای آموزشی وتبلیغی برای ارتقاء سطح بینش دینی و رفتاری زنان‌که خود زمینه ساز تأمین منابع جدید است.۲-۴- سازماندهی فعالیتهای زنان برای توسعه آموزشهای فنی و حرفه‌ای منجر به‌کسب درآمدکه می‌توانند با تمهیداتی منبع درآمد برای توسعه فعالیتها باشد.۳-۴- سازماندهی فعالیتهای زنان برای کمک به‌حل معضلات فکری، روحی و روانی، حقوقی زنان که زمینه‌ساز کشف اهمیت توجه به‌امور زنان است.۵- شناخت ظرفیتهای موجود قوانین وتلاش برای وضع قوانین جدیدگام سوم: شناخت موانع و محدویت‌هادرمسیر انجام هرفعالیتی‌که برای تحقق هدفی صورت می‌گیرد یک سلسله موانع و محدودیتهایی بصورت بالفعل وبالقوه وجود داردکه شناخت آن وبرنامه‌ریزی برای کاهش اثر آن می‌توانند درمیزان موفقیت وتحقق هدف نهایی نقش مؤثری ایفا نماید دراین موضوع نیز یک سلسله موانعی قابل تصور است.۱- موانع فرهنگ عمومی جامعه۲- موانع فرهنگی خاص هرمنطقه۳- مشکلات و محدودیتهای عمومی اقتصاد۴- مشکلات و محدودیتهای اقتصادی منطقه۵- مشکلات مربوط به‌خصوصیات اخلاقی، علمی، فکری افراد مؤثر درتصمیم گیریهای مربوط به‌این حرکتگام چهارم: تعیین اولویت‌ها در حوزه‌های مختلف فعالیتاین مرحله ازآن جهت حائز اهمیت است‌که بطور قطع بواسطه محدودبودن امکانات و منابع باید دربین مجموعه اقدامات قابل عمل تعدادی را انتخاب نمود وبه اصطلاح ا لویت بندی نمود، درانتخاب این اقدامات باید به‌موارد ذیل توجه کرد:۱- فعالیت از محروم‌ترین گروه دختران و زنان شروع گردد.۲- نوع اقدامات متوجه پاسخگویی به‌واجب‌ترین نیاز زنان و دختران جامعه باشد.۳- فعالیت‌ها به شکلی انتخاب شودکه از بیشترین منابع قابل دسترس استفاده گردد.۴- فعالیت‌ها زمینه جوشش و تولید منابع جدید را فراهم

سازد.۵- درانتخاب نوع فعالیت‌ها، تفاوت‌های منطقه‌ای ملحوظ گردد.۶....گام پنجم: تدوین فعالیتهای اجرایی برنامهبعداز طی‌کردن چهار مرحله قبلی نوبت می‌رسد به فهرست نمودن اقدامات قابل اجراکه دراین مرحله باید موارد ذیل مشخص گردد.۱- کدام فعالیت درکدام منطقه جغرافیایی باید انجام گیرد.۲- این فعالیت ازنظر زمانی درچه زمانی مناسب است وچه مدت زمان لازم دارد.۳- منابع لازم برای این فعالیت چیست واز کجا تأمین می‌شود.۴- چه کسی مسئول انجام این فعالیت است وهمکاران او چه کسانی هستند.۵- کدام فعالیت باید بعنوان مقدمه سایر فعالیتها انجام گیرد.۶- برای صرفه‌جویی درمصرف منابع درجریان انجام مجموعه فعالیتها، چگونه باید در زمان ومکان انجام فعالیتها هماهنگی ایجاد کرد.گام ششم: انجام فعالیتهای پیش بینی شدهگام هفتم: انجام نظارت بر روند فعالیتها۱- ایجاد نظام آمارگیری واطلاع رسانی از نتایج اقدامات انجام شده، روی فعالیتهای مختلف اجرایی.۲- ایجاد نظام مراجعه و بررسی حضوری از فعالیتها.۳- طراحی فرمهای نظر خواهی از کارگزاران واستفاده‌کنندگان از خدمات حاصل از انجام فعالیتها.۴- تجزیه وتحلیل اطلاعات تولید شده برای استخراج میزان موفقیت هریک از فعالیتها، ارزیابی از میزان تأثیر عوامل مؤثر درعدم موفقیت‌ها۵- استفاده ازنتایج تحلیل‌ها برای اصلاح روند اجرایی فعالیتها.ملاحظات عمومی- حرکت در چارچوب اصول مکتب باشد.- اهمیت‌دادن به‌مطالعه وتحقیق، آموزش، اطلاع‌رسانی- حرکت براساس عدم تمرکز دراجراییات وتمرکز درسیاست‌گذاری- نگاه جامع داشتن به‌نیازهای انسانی- توزیع عادلانه امکانات درفرآیند تصمیم‌گیریها- توجه لازم به‌اهمیت امر تبلیغات وفعالیتهای مربوط به روابط عمومی- انتخاب افراد فکری، حرکت آفرین وغیراجرایی برای مسئولیتهای ستادی. (مرکز امور مشارکت زنان/ ۱۳۸۱/صص۱۶۳-۱۶۹) علی رغم پیشرفتهای ملموس و آشکار زنان در عرصه‌های مختلف، هنوز تا حد زیادی نابرابری در استفاده از منابع مالی، اعتبارات، تصمیم‌گیریهای اقتصادی و .. بین زنان و مردان به چشم می‌خورد. در این زمینه پیشنهادات جهانی مطرح گردیده است تا با توجه به این قبیل توصیه‌ها، موانع و نابرابریهای احتمالی را بتوان از میان برداشت. این پیشنهادات عبارتند از:۱- انتقال و تغییر در نظامهای مالیجهت موفقیت زنان در امور صنعت و تولید، همچنین برای اینکه جمعیت بتواند به پستهای مدیریتی و گردانندگی دسترسی پیدا کند، آنها می‌بایست بتوانند از اعتبارات مالی، بانکی و غیره استفاده نمایند. همچنین حق تملک، مالکیت و غیره به آنها داده شود. در این زمینه دولتها می‌بایست برحسب شرایط و نیاز، قوانینی وضع کنند تا بدین گونه، زنان بتوانند از اعتبارات مالی بیشتری استفاده نمایند. بانکها، وزارت دارایی و سایر نظامهای مالی می‌بایست تغییراتی ساختاری در بنیادهای خود به وجود آورند،و جهت گیریهای جدیدی در ارتباط با نقش زنان اعمال نمایند. همچنین، بانکهای تجاری می‌بایست تواناییهای اقتصادی زنان را هرچه بیشتر تشخیص دهند و دربخشهای صنعتی از آنها استفاده نمایند. این اعتبارات می‌تواند آنها را در صنایع کوچک، صنایع بزرگ و .. کمک نماید، و بدین گونه موقعیت مجددی به زنان ببخشد.۲- ایجاد توانایی و توسعه شبکه‌های تجاریجهت توسعه اقتصادی ـ اجتماعی و دایر کردن آن، از تواناییهای زنان که نیمی از جمعیت هرجامعه را تشکیل می‌دهند نیز می‌بایست استفاده گردد. این جمعیت می‌بایست تواناییهای خود را هرچه بیشتر بارور نماید. مؤسسات مختلف تجاری، آموزشی، تربیتی، مشاوره‌ای و .. در ایجاد تواناییهای لازم همراه با مهارت بین زنان نقش عمده‌ای ایفا می‌نمایند. این جریان در جوامع زودتر صنعتی شده به وضوح به اثبات رسیده است؛ یعنی توانسته‌اند توسعه اقتصادی ـ اجتماعی خود را با دخالت دادن زنان در توسعه، رشد و گسترش دهند. در چند ساله أتخیر سازمانهای غیردولتی نیز در بهره گیری از مهارتهای زنان در امور مالی، بانکی، تجاری، تکنولوژی، بهداشتی و کلاً امور مختلف برنامه‌ریزی استقبال زیاد کرده‌اند. قابل ذکر است که جریان خصوصی سازی نیز در بسیاری از کشورها حتی بلوک شرق سابق شروع شده است. در این حرکت، از نقش فعال زنان در امور مختلف استفاده‌های فراوان به عمل آمده است. این حرکت عموماً در حال جهانی شده است. از این رو، توسعه اقتصادی ـ اجتماعی تا حد زیادی یا به کارگیری نقش زنان در عرصه‌های فوق تضمین می‌گردد.۳- سازماندهی پوشش اقتصادیزنان می‌بایست اقدامات جمعی و فردی اعمال نمایند تا اینکه بتوانند موانع پیش روی خود

را به شکلی از میان بردارند. آنها از طریق به کارگیری قدرت اقتصادی خود به عنوان کارکنان بخشهای عمومی و خصوصی، به عنوان مدیران، مسئولین اجرایی، کارفرمایان، به عنوان افراد صاحب رأی، مصرف کنندگان اقتصادی و ... می‌توانند منافع اقتصادی (پوشش اقتصادی) خود را هرچه بهتر سازماندهی کنند. آنها ازطریق استفاده از حق رأی خود می‌توانند زنان بیشتری را وارد جامعه و زندگی عمومی نمایند. آنها با ایجاد گروههای فشار، می‌توانند در برنامه ریزیهای رسمی نقش و نفوذ خود را به اثبات برسانند؛ یعنی می‌توانند در سطوح محلی، منطقه‌ای و ملی چنین تغییراتی به وجود آورند.به همین خاطر، سازمان ملل نیز در این زمینه تا حد زیادی به دفاع از حقوق اقتصادی و اجتماعی زنان برخاسته است. از این رو، ازطریق سازماندهی و برنامه ریزیهای اقتصادی، سیکل توسعه زنان به خوبی می‌تواند ادامه پیدا کند. قابل ذکر است که طی سه دهه أتخیر زنان در بسیاری از جوامع با به دست آوردن حق رأی، توانسته‌اند وارد جامعه اقتصادی ـ اجتماعی گردند. (دکتر محمد تقی شیخی/۱۳۸۰/صص۱۸۱–۱۸۲) وضع فعالیت زنان درکل کشوربراساس جدول زیربیشترین درصد اشتغال زنان با ۱۷ ٪ مربوط به گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ ساله و بیشترین درصد بیکاری با۸/۳۴ ٪ مربوط به گروه سنی ۱۵ تا ۱۹ ساله می باشد . آمارهای این بخش از کتاب شاخص های اجتماعی ، اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران که توسط دفترامور زنان کشور درنهاد ریاست جمهوری در مهرماه ۱۳۷۶ انتشاریافته ، استخراج شده است و به موجب آن :دربین زنان درحال تحصیل ۳/۶۲ ٪ گروه سنی ۱۰ تا ۱۴ ساله به عنوان بیشترین و در بین زنان خانه دار۲/۳ ٪ در همین گروه سنی به عنوان کمترین نسبت درجمعیت غیرفعال تقسیم بندی شده است. درکشورما جمعیت ده ساله و بیشتربه عنوان جمعیت فعال درنظرگرفته شده است . البته درسرشماریهای ۱۳۶۵ با توجه به اینکه برخی ازکودکان ۶ تا ۹ ساله مخصوصاً درمناطق روستایی کمک کاروالدین بوده و یا به طورمستقل کارمی کرده اند، لذا شاغلین جمعیت ۶ تا ۹ سال را هم مشخص نموده اند . گرچه هنوز زنان نقش فعال و واقعی خود را درهمهٔ جنبه های اشتغال نیافته اند اما درآموزش و بهداشت ازبخش خدمات ، و درتولیدات کشاورزی نقش اساسی داشته اند . درفعالیتهای زراعی و دامی به ویژه دراستانهای گیلان و مازندران و خوزستان حدود نیمی ازکاربرعهدهٔ زنان است اما به دلیل اینکه اکثرزنان این فعالیتها را همراه با امورخانه انجام می دهند لذا دربخش غیرفعال خانه داری گم می شوند و با توجه به فضای فرهنگی جامعه ، شاغل محسوب نمی شوند . زنان سعی می کنند به مشاغلی روی آورندکه علاوه برکسب درآمد بتوانند انتظار جامعه رادرراه انجام رسالت خطیرخویش ، زن خانه دارخوب برآورده نمایند و درنتیجه زنان به سوی مشاغل متوسط که چنین کارکردی دارد هدایت شده و کمتر مشاغل درسطوح بالا برعهدهٔ آنها گذاشته می شود. میزان اشتغال درجمعیت ده ساله و بیشترکشور درسال ۱۳۷۵ حدود ۹۱ ٪ بوده که با توجه به توسعهٔ صنعتی کشور، این نسبت درطی چند دههٔ گذشته بی سابقه است درسال ۱۳۶۵ همزمان با جنگ تحمیلی میزان اشتغال کشور طی نیم قرن گذشته به پایین ترین سطح خود رسیده و حدود ۸۶ ٪ بوده است . منابع و مآخذ : ۱– ساروخانی ، باقر ۱۳۸۲ جامعه شناسی خانواده ۲– علویون ، سید محمد رضا ، کار زنان در حقوق بین المللی کار ، ۱۳۸۱۳– شیخی ، محمد تقی ( جامعه شناسی زنان و خانواده ، ۱۳۸۰۴– سفیری ، خدیجه ، جامعه شناسی اشتغال زنان ۱۳۷۷۵– اسلون فیدر ، شرلی مترجم : مینا اعظامی ( بار سنگین زنان شاغل ۱۳۷۷۶– توسلی ، غلام عباس ( جامعه شناسی کار و شغل ۱۳۵۷۷– کار ، مهر انگیز ، رفع تبعیض از زنان ۱۳۷۸۸– نشریه ابرار ۲۷/۱۱/۸۰۹– سالنامه ی آمار کار ۱۰– تحقیق دانشجویان ( اشتغال زنان و محدودیتها )۱۱– صابر / فیروزه / ۱۳۸۱ راه های توسعه و کار آفرینی در ایران ۱۲– گزارش ملی جوانان ۱۳۸۱

## رابطه بین آموزش کار و کارآفرینی

رابطه بین آموزش کار و کارآفرینی

محققین: انضباطی – ولی پور: بررسی تأثیر رابطه ی بین آموزش کار و کارآفرینی و نقش آن در نگرش جوانان در خود اشتغالی–

شناسائی و تحریک استعدادها و مهارت های کارآفرینانه چکیده :در این طرح تحقیق به بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی، شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه و کشف فرصتهای جدید پرداخته شده است . پس از انتخاب موضوع اقدام به کامل کردن فرم طرح تحقیق نموده و سپس گزارش کار خود را در کلاس درس روش تحقیق در مدیریت ارائه دادیم و بعد از گرفتن اشکالات آن توسط استاد ارجمند وراهنمایی های ایشان پرسشنامه ای را در رابطه با موضوع تنظیم و در بخش پیوست قرار دادیم.واژه های عملیاتی و کاربردی: کارآفرینی – کارآفرین – مخاطره پذیری – استقلال طلبی– خلاقیت – تحمل ابهام – مرکز کنترل درونی فصل اول زما قرعه کاری انداختن زکار آفرین کارها ساختن«نظامی»مقدمه واژه کارآفرینی هم اکنون برای بیان معانی و اهداف مختلفی به کار برده می شود از یک سو به معنای یک رویکرد توسعه اقتصادی است که مورد توجه برخی از کشورها قرار گرفته و از طریق اقتصاد کارآفرینی توانسته اند به توسعه دست یابند. در این راستا تعداد کسب و کارهای جدید یک شاخص توسعه یافتگی است . در این عرصه رقابت میان کشورها به رقابت میان شرکت ها تبدیل شده است .از سوی دیگر این واژه به معنای روحیه سرزندگی و فضیلت و یا به تعبیری عمیق تر، شوق خلقت می نامند. از نگاهی دیگر توانایی راه اندازی کسب و کار و فروش یک ایده، محصول یا خدمت جدید را کارآفرینی می نامند کارآفرینی از موضوعات مهم روزگار ماست و عصر امروز را می توان عصر کارآفرینی نامید. کارافرینان امروزه از احترام خاصی برخوردارند و روز به روز به تعداد آنها افزوده می شود . به حق این افراد سربازان و قهرمانان توسعه اقتصادی هر کشوری هستند.کارآفرینی فرایندی است پیچیده، طولانی مدت و علاوه بر آمادگی و علاقه مندی شخص از دوران کودکی، نیاز به آموزشی و پرورشی نیز دارد وبا فراهم شدن بسترهای آن از طریق دولت و مردم وحمایت های آنان شکوفا می شود.پس از روشن شدن ضرورت توجه به کارآفرینی، آشنایی با مفهوم کارآفرینی و خصوصیات کارآفرین، پرورش روحیه کارافرینی در افراد غیر کارآفرین از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می شود. از این رو فعالیت های آموزشی برای تربیت کارآفرینان در دستور کار بسیاری از مراکز آموزش کارآفرینی درایران قرار گرفته، چرا که لازمه توسعه کارآفرینی، آموزش آن است. این موج که از اوایل سال ۱۳۸۰ در دانشگاه های بزرگ آغاز شده هم اکنون اکثر دانشگاه ها علاوه بر کارگاه های آموزشی، یک درس ۲ یا ۳ واحدی نیز در برنامه های درسی دانشجویان کاردانی و کارشناسی گنجانده شده است . علاوه بر این با توجه به اهمیت موضوع کارآفرینی نهادهای مختلفی نیز برای حمایت دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی تاسیس شده است . بیان مسئله کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است . منبعی که به توان خلاقیت انسان ها بر می گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان ناپذیر است. امروزه همگان دریافته اند که جوامعی که به منابع انسانی متکی بوده اند تابه منابع زیرزمینی، در بلند مدت موفق تر بوده اند.مفهوم کارآفرینی:با تحولات سریع و شتابان محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و مواجهٔ اقتصادهای ملی با اقتصاد جهانی و مطرح شدن پدیده‌هایی همانند «جهانی شدن اقتصاد» و «فن آوری‌اطلاعات» ، مباحث اساسی درخصوص راهکارهای مختلف برای تسریع فرآیند رشد و توسعهٔ پایدار و رفاه‌اقتصادی مطرح می‌گردد. یکی از این مباحث جدید، نقش کارآفرینان در این فرایند می‌باشد. کارآفرینی ازمفاهیم جدیدی است که حداقل در محدود ه علم اقتصاد ، مدیریت، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی و سایرمقوله‌های مرتبط با این موضوع قدمتی بسیار کوتاه داشته و از مفاهیم رو به گسترش می‌باشد. به دلیل آنکه معنای تحت‌اللفظی «کارآفرینی» نمی‌تواند عمق محتوی و مفهوم این واژه را مشخص نماید و برای جلوگیری ازفهم نادرست این موضوع یا واژه با سایر واژه‌ها و برای رسیدن به فهم و فرهنگ مشترک از آن، معرفی وشناساندن این واژه بسیار مهم می‌نماید . این که کارآفرینی چیست؟ کارآفرین کیست؟ فرآیند کارآفرینی چگونه‌است؟ نقش و تاثیر کارآفرینی و کارآفرینان در ابعاد توسعه و رشد اقتصادی و متغیرهای کلان اقتصادی هماننداشتغال چیست؟ نقش آموزش و تجربه در رشد کارآفرینی چه میزان است؟ سوالهایی هستند که باید برای رسیدن‌به این فرهنگ مشترک به وضوح و مبسوط پاسخ داده شود. به‌طور کلی «کارآفرینی» از

ابتدای خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون زندگی حضور داشته و مبنای‌تحولات و پیشرفتهای بشری بوده است. لیکن تعاریف زیاد و متنوعی از آن در سیر تاریخی و روند تکامل‌موضوع بیان شده است، که برخی از این تعاریف ارائه می گردد: ـ کارآفرین کسی است که متعهد می‌شود مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل کنداهداف تحقیق: اهداف نظری: هدف نظری این تحقیق بررسی رابطه بین آموزش کارآفرینی و نگرش جوانان در خود اشتغالی می باشد به طوری که بعد از انجام تحقیق و اجرای آن افراد بتوانند خود موسس باشند و کسب و کار ایجاد نمایند.اهداف کاربردی: - تشویق دانشجویان سال آخر و دارای ایده تجاری به راه اندازی شرکت توسط خودشان - تشویق دانشجویان به در نظر گرفتن خط مش ها در شرکت ها و افزایش آگاهی راجع به خود اشتغالی به عنوان یک انتخاب شغلی برای فارغ التحصیلان.- ایجاد آگاهی از اهمیت شرکت های فردی- پذیرفتن گروهی که به دقت انتخاب شده از طریق یک برنامه جامع آموزشی - توسعه صنعتی سریع از طریق تربیت کارآفرینان بیشتر - متنوع ساختن منابع کارآفرینی - حل مشکلات اشتغال و بهبود بهره ورىاهمیت و ضرورت آموزش کارآفرینی با نگاهی به روند رشد وتوسعه جهانی در می یابیم که با افزایش و گسترش فناوری های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به طور فزاینده ای بیشتر می شود به بیان دیگر ارتباط مستقیمی بین پیشرفت فناوری و ضرورت آموزش کارآفرینان وجود دارد .اکنون در عرصه جهانی افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشاء تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده اند و از آنان نیز به عنوان قهرمانان ملی یاد می شود.چرخ های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می آید، در اهمیت کارآفرینی همین بس که طی بیست سال (۸۰-۱۹۶۰) در کشور هند تنها پانصد موسسه کارآفرینی شروع به کار کرده اند و حتی پاره ای از شرکتهای بزرگ جهان برای حل مشکلات خود به کارآفرینان رو می آورده اند . این در حالی است که در ایران حتی یک موسسه کارآفرینی در دهه های اخیر نداشته ایم .[۱]سوابق علمی تحقیق:الف) آموزش برای کارآفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی سوال اصلی تحقیق:آیا آموزش کارآفرینی به اشتغال تایید دارد؟سوالات فرعی تحقیق:- آیا آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی موثر است ؟آیا آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی تاثیر دارد؟آیا آموزش کار آفرینی بر شناسایی و تحریک استعدادها ومهارتهای کارآفرینانه موثر است ؟آیا تجدید نگرشها در جهت پذیرش تغییر از نتایج آموزشی کار آفرینی است ؟آیا آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید و مقابله با تهدیدات موجود تاثیر دارد؟آیا آموزش کارآفرینی باعث تربیت افراد متکی به نفس می شود؟آیا افزایش تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی و تعاونی از نتایج آموزش کارآفرینی است ؟آیا القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی از تاثیرات کارآفرینی است ؟آیا آموزش کارآفرینی باعث خلق نوآوری در محصول، تولید ، بازار و صنعت می شود؟فرضیه های تحقیق:الف) فرضیه اصلی تحقیق: آموزش کارآفرینی بر اشتغال موثر است .ب) فرضیه های فرعی:آموزش کارآفرینی بر کسب دانش مربوط به کارآفرینی موثر است .آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی تاثیر بسزایی دارد.آموزش کارآفرینی سبب افزایش علاقه افراد نسبت به قرار گرفتن در شرایط مبهم می شود.آموزش کار آفرینی بر شناسایی و تحریک استعدادها و مهارتهای کارآفرینانه موثر است تجدید نگرش ها در جهت پذیرفتن تغییر از نتایج آموزش کارآفرینی است .آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید و مقابله با تهدیدات موجود تاثیر دارد.آموزش کارآفرینی باعث تربیت افراد متکی به نفس می شود.افزایش تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای شخصی و تعاونی را می توان از نتایج آموزش کارآفرین به شمار آورد.القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی از تاثیرات آموزش کارآفرینی است.آموزش کارآفرینی باعث خلق نوآوری درمحصول، تولید ، بازار وصنعت می گردد.متغیرهای مربوط:متغیر مستقل: آموزش کارآفرینی متغیر وابسته: اشتغال متغیر واسطه: نگرش، انگیزه ، روحیه، مهارت متغیر کنترل: دانش، جنسیت ، استعدادها ، نوع آموزش.تعریف واژه های عملیاتی و کاربردی ۱-کارآفرینی : روشی است برای انجام

دادن کسب و کـار به شـیوه ای مبتکرانه ، بـا تمرکز به مشتری و پـذیرفتن ریسـک های حساب شـده .[۲](۱-۱) کارآفرینی فردی : فرآینـدی است کـه در آن کـارآفرین سـعی می کنـد تـا فعـالیت کـار آفرینـانه ای را به طـور آزاد (مسـتقل) به ثمر برسانـد.۱-۲) کـارآفرینی گروهی (سازمـانی) : فرآینـدی است که سازمـان طی می کنـد تا همه کارکنان بتواننـد در نقش کارآفرینی انجام وظیفه کننـد و تمـام فعـالیت هـای کارآفرینـانه فردی و گروهی به طور مسـتمر و سـریع و راحت در سازمـان مرکزی یا شـرکت های تحت پوشش خود مختار به ثمر برسند.۲- کارآفرین: بنا به تعریف واژه نامه دانشـگاه و بستر کارآفرین کسی است که متعهد می شود مخـاطره هـای یـک فعـالیت اقتصـادی را سازمان دهی ، اداره و تقبل نمایـد.۳- مخـاطره پـذیری: عبارتست از پـذیرش مخاطره های معتدل که می تواند با تلاش های شخصـی مهار شوند.۴- اسـتقلال طلبی : نیاز به استقلال طلبی را می توان با عباراتی نظیر «کنترل داشـتن بر سـرنوشت خـویش»، «کـاری را برای خود انجـام دادن » و « رئیس خود بودن» تعریف کرد.۵- خلاـقیت : خلاقیت توانایی خلق فکرهـای جدیـد است این فکرهـا ممکن است به محصولاـت یا خـدمات جدیـد نیز منجر شود[۱].۶- تحمـل ابهام: تحمل ابهام توانایی زنـدگی کردن با نداشـتن اطلاعات کامل از محیط است بی آنکه شـخص بدانـد موفق خواهد شد یا خیر[۲].۷- مرکز کنترل درونی: عقیـده فرد را در این مورد که تحت کنترل وقـایع خارجی است یا داخلی مرکز کنترل می نامنـد . بیشتر کارآفرینان را دارای مرکز کنترل درونی توصـیف کرده انـد.فصل دومتعریف آموزش کارآفرینی در یک تعریف ساده آموزش کارآفرینی فرایندی نظام منـد ، آگاهانه و هدف گرا می باشد که طی آن افراد غیر کارآفرین ولی دارای توان بالقوه به صورتی خلاق تربیت می گردند. در واقع، آموزش کـار آفرینی فعالیتی است که از آن برای انتقال دانش و اطلاعات مورد نیاز جهت کارآفرینی اسـتفاده می شود که افزایش بهبود توسـعه نگرش هـا، مهارتها و توانایی های افراد غیر کارآفرین را در پی خواهـد داشت [۵].اهداف آموزش کارآفرینی در واقع هـدف از آموزش کـارآفرینی تربیت و پرورش افرادی خلاق و نوآور است .این قبیل دوره ها به دنبال اسـتفاده از فرصـتهای منـاسب فراهم شـده، مخـاطره پـذیری، تمایـل به حـل مشـکلات ، بهبود نگرش و گرایش هـای افراد می باشـد[۵]. بـه طـور کلی در آموزش رشـته کارآفرینی اهـداف متعددی مورد نظر است که برخی از آنها عبارتند از: الف) کسب دانش مربوط به کارآفرینی ب) کسب مهـارت در اسـتفاده از فنون تحلیلی، فرصـتهای اقتصـادی و ترکیب برنـامه هـای عملیاتیـج) شـناسایی و تحریـک اسـتعدادها و مهارتهـای کارآفرینـانه د) القـای مخـاطره پـذیری بـا اسـتفاده از فنون تحلیلی هـ) تجزیه نگرش هـا در جهت پـذیرش تغییر ر) ایجـاد همدلی و حمایت برای جنبه های منحصـر به فرد کارآفرینی [۶]چالشهای آموزش کارآفرینی آموزش کارآفرینی و تحقیقات مربوط به آن هم اکنون بـا چالشـهای متعـددی مواجه شـده است که برخی از این چالشـها توسط بلاک و اسـتامپ ارائه شـده است . این چالشـها عبارتنـد از •:چالش در ایجاد متدلوژی های تحقیق برای اندازه گیری اثر بخشـی کارافرینی • چالش در محتوا و شـیوه هـای آموزشـی کـارآفرینی • چـالش در کیفیت مـدرسان کارآفرینی • چالش در پـذیرش آموزش کارآفرینی در دانشـکده ها نسبت به کسب و کـار • چـالش در ایجـاد یک پیکره عمومی (مشترک) در زمینه های دانشـی مختلف • چالش در اثر بخشـی روشـهای آموزشـی • چـالش در نیازهـای یـادگیری کارآفرینانی که هم اکنون در آن به سر می برنـد.[۶]رئوس مطالب آموزش کارآفرینی رئوس مطالب درسـی را که برای آموزش کارآفرین تـدریس می گردنـد می توان بر اساس سـطوح فردی ، سازمانی و محیطی بـه سه بخش تقسیم کرد. شـکل ۱ رابطه این سـطوح را بـا یکـدیگر نشـان می دهـد .الف) کـارآفرینی و فرد: ویژگی ها ، خصوصیات و رفتـار یـک کـارآفرین ، کارآفرینی ونوآوری ، کار آفرینی و خلاقیت و ویژگی های مـدیر کارآفرین رئوس مطالبی هسـتن که در این سـطوح تدریس می شوند.پ)کارآفرینی و سازمان:راه اندازی سازمان های کارآفرین، حفظ و نگهداری سازمان هـای کـارآفرین وتوسعه کـارآفرینی در سازمـان هـای کوچـک ، متوسـط و بزرگ اهم مطـالب دروس کـارآفرینی در سازمان می باشند.ج) کارآفرینی و محیط: تعاریف ویژگی های کارآفرینی ، نقش کارآفرینان در جامعه ، کارکرد کارآفرینان در اقتصاد، اثرات و نتایـج توسـعه کـارآفرینی ، اهمیت کـار آفرینی، تشویق و حمـایت هـایی که جهت توسـعه کـارآفرینی صورت می گیرد. کارکرد

دولت در کارآفرینی ، نقش پشتیبانی دولت از کارآفرینی مهمترین موارد تدریس شده دراین سطح ازکارآفرینی می باشند .شکل ۱ رابطه بین رئوس مطالب آموزش کارآفرینیفرآینـد آموزش کارآفرینی :آموزش کارآفرینی یادگیری چند مرحله ای است که حداقل در پنج مرحله متفاوت از زندگی توسعه وتحقق می یابد.مراحل آموزش کارآفرینی به ترتیب سطح عبارتند از:مرحله ی اول- سطح پایه: دانش آموزان در دوره های ابتـدایی، راهنمایی و دبیرستان بایـد رویه های مختلف مالکیت کسب وکار را تجربه کنند. در این مرحله بر مفـاهیم اساسـی اقتصـادی، فرصت هـای کسب و کار که در نتیجه تغییرات اقتصادی به وجود می آینـد و هم چنین مهارت هـای اساسـی مورد نیـاز جهت موفقیت در بـازار کسب و کـار تمرکز می شود. برانگیختن برای یادگیری بیشتر و درک فرصت های منحصـر به فرد اقتصـادی از نتایـج غـایی و مورد انتظار این سـطح است .مرحله ی دوم – سـطح پرورش شایسـتگی ها: در این مرحله دانش آموزان بایـد زمـان تجـارت و کسب و کـار را یاد بگیرنـد وبا مسائل و دیـدگاه هایی که از نظر صاحبان موسـسه و بنگاه مهم هسـتند، آشـنا شوند. سطح پرورش شایستگی ها به آموزش های حرفه ای نیاز دارد. آموزش های حرفه ای می تواند در مقام کلاس های درسـی مختلفی که به نوعی با کارآفرینی مرتبط هستند، تدریس گردد.مرحله ی سوم- سطح کاربرد خلاق: این سطح از فرایند آموزش کارآفرینی در برگیرنده حداقل دروسـی است که یادگیری آنها برای تشـریح یک کسب و کار نوین الزامی است.مرحله ی چهارم- سـطح راه انـدازی کسب و کار: این مرحله که نتیجه مسـتقیم مرحله ی قبل است، هـدفی جزء راه انـدازی یک کسب و کار توسط فراگیران نـدارد و پیامـد منطقی آموزش هایی است که در سـطوح قبلی فرآینـد آموزشـی کار افرینی داده شـده است . بعد از اینکه افراد بزرگسال تجارب شغلی خاصی را کسب کردند و یا آموزش های بیشتری را در آن زمینه دیدند، به مساعدت های خاص مربیان خود نیاز دارنـد تا در حالی که با معلمین خود به بحث و تبادل نظر می پردازنـد و نقاط تاریک راه انـدازی یک کسب و کار برایشـان روشن می شود، تجـارت مرتبط با شـغلی را که دیـده انـد ، بالفعل نماینـد. این دوره ی آموزشـی معمولا دو ساله بوده و در دانشـکده هـای اقتصـاد و مـدیریت برگزار می شود.مرحله ی پنجم- سـطح رشـد و توسـعه: اغلب صاحبان کسب و کار علاقه ای به درخواست کمـک و مساعـدت برای افزایش آگـاهی هـا و انش خود ندرنـد مگر اینکه در آن زمینه احسـاس نیـاز کننـد. دوره های مستمر آموزشـی، سـمینارها و گردهمـایی علمی می توانـد به این افراد کمـک کنـد تـا توانایی های کسب و کار خود را بالا برده و تقویت نمایند.دوره های آموزش کارآفرینی:دوره های آموزش کارآفرینی که تا سال ۱۹۹۰ میلادی شکل گرفتند در چهار دسته ی اصـلی قابل تقسیم بنـدی می باشـند که عبارتنـد از:دسـته ی اول – دوره های آگاهی و جهت گیری به سوی کارآفرینی : هدف از برنـامه هـای این دوره ، افزایش آگـاهی، بینش و درک نسـبت به کـارافرینی به عنوان یک انتخاب شـغلی برای افراد از تمامی اقشار اجتمـاعی است . برنـامه هـای این دسـته در مقـاطع تحصـیلی ابتـدایی، راهنمایی و دبیرسـتان تـدریس می شونـد. در دوره های آزاد کـارآفرینی گروه هـای نژادی، مخترعـان، کارکنان دولت، دانشـمندان ، بازنشسـتگان نیروهای مسـلح و حتی افراد غیر شاغل نیز می توانند تحت پوشـش قرار بگیرند.دسـته ی دوم- دوره های توسـعه تاسیس بنگاه ها: برنامه های آموزشی این دسته به اقتضای شرایط خاص هر کشور طراحی شـده انـد . در این زمینه مراکز ویژه ای در کشورهایی همچون آمریکا، استرالیا، هنـد، هلند، فیلیپین، مالزی، سنگاپور، انگلستان وفنلاند ایجاد شده اند. اهداف عمده این مراکز ارائه آموزش های ویژه جهت توسعه توانایی ها و انگیزش افراد، توسعه مناطق شهری و آموزش های عملی کارآفرینان است .دسته ی سوم- دوره های رشد وبقای کارآفرینان و بنگاه های کوچک: این دوره ها که شـرکت های کوچک را در بر می گیرد، نیازهای آموزشـی بسـیار متنوعی را تحت پوشـش قرار می دهند . شـرکت هـای کوچک در هر کشوری بایـد مورد توجه قرار بگیرنـد.دسـته ی چهارم- دوره های توسـعه آموزش کارآفرینی: برنامه های این دسته که شامل شـیوه های جدیـد آموزشـی و تعیین نقش های تازه اسـتاد – دانشـجو در فرآینـد آموزش کار آفرینی است . هـدف عمـده ی ایـن برنـامه هـای آمـوزش و گسـترش کمی اسـتادان و مربیـان جدیـد از میـان دست انـدرکاران فعـالیت هـای اقتصـادی و صنعتگران برای آمـوزش کـارآفرینی است .عوامـل موثر بر کـارآفرینی از جمله عوامـل مهم در ایجـاد کـارافرینی که می تواننـد این

فرایند را توسعه دهند عبارتند از: ۱- زیر ساختهای اجتماعی ۲- تحقیق و توسعه ۳- کیفیت نیروی انسانی ۴- کیفیت مدیریت [۴]نکات مهم در ارایه دوره های آموزش کارآفرینی:برای آنکه دوره های آموزشی کارآفرینی با موفقیت همراه باشد، باید نکاتی چند مورد توجه و احترام قرار گیرد که عبارتند از:الف) ترکیب شرکت کنندگان در کلاس های آموزش کار آفرینی متنوع باشد.ب) کلاس های در بردارنده باز خوردهای مستمر و حتی از قبل پیش بینی نشده باشد ج) علاوه بر راه اندازی کسب و کار جدید بر انواع ابتکارات و خلاقیت های کارآفرینانه هم تاکید نماید.د) جهت هر یک از بحث ها و مسائل کلاس، راه حل و جواب مشخص و معینی ذکر گردد.هـ) امکان تغییر و اصلاح برنامه های آموزشی توسط معلم و یا استاد به آسانی میسر و مقدور باشد.و) از سبک ها و روش های مختلف تدریس استفاده گردد تا باعث ایجاد هیجان و جذابیت شود.ز) معلمان و یا استادانی که کارآفرینی را تدریس می کنند، خودشان کارآفرین باشند .چارچوب آموزش کار آفرینی :با آشکار شدن مفهوم کارآفرینی و به ویژه مفهوم کارآفرینی سازمانی و ضرورت آن در توسعه سازمان و جامعه، تردیدی در تربیت کارآفرینان سازمانی جهت تحقق این هدف بزرگ باقی نمی ماند .با توجه به اینکه در تاکید بر اهمیت کارآفرینی سازمانی، کارآفرینان سازمانی به عنوان موتور نیرومند توسعه سازمان و جامعه خود شناخته شدند، آنچه اهمیت حیاتی پیدا می کند، روشن کردن و به راه انداختن این موتورها جهت توسعه است .برای روشن شدن موتور، کافی است استارت زده شود ولی برای استمرار فعالیت آن باید همواره به آن سوخت رسانی شود وشرایط جهت فعالیت بی نقص آن مهیا گردد.به هر حال برای آگاه شدن و شروع به حرکت کارآفرینان سازمانی کافی است تا آموزش های لازم در این زمینه به آنها ارائه گردد تا جرقه کارآفرینانی در ذهن آنها زده شود ودر عین حال ضرورت مساله نیز برای آنها معلوم گردد. اما برای تداوم این حرکت باید با پرورش آنان از طریق اقداماتی مانند حمایت مدیریت، ایجاد تفکر استراتژیک کارآفرینی و فراهم سازی عوامل ساختاری و محتوایی بستر فعالیت مستمر کارآفرینان سازمانی را فراهم کرد. شکل ۲ این چارچوب را نشان می دهد.شکل ۲ چارچوب آموزش کارآفرینی سازمانیتجربیات برخی از کشورها در پیاده سازی برنامه های آموزشیامروزه تجربیات فراوانی در سراسر دنیا راجع به طراحی برنامه ها، ارتقاء و ایجاد انگیزه و کمک به کارآفرینی از طریق آموزش آن وجود دارند، این برنامه های در کشورهایی نظیر هندوستان، سنگاپور، استرالیا، فیلیپین و ...به اجرا در آمده اند.سنگاپور: در سنگاپور، دوره های آموزشی متعددی در خصوص کارآفرینی توسط دانشگاه ها و موسسات پلی تکنیک برگزار می شود. موسسه های آموزشی دانشگاهی و آژانس های دولتی نیز به ارایه برنامه های کوتاه در این ارتباط پرداخته اند. در این رابطه، یکی از مراکز آموزش کار آفرینی، دانشگاه نانیانگ است . یکی از برنامه های درسی مهم این دانشگاه، برنامه توسعه مهارت های شخصی است . در این برنامه درسی، شرکت کنندگان به منظور تکمیل دانش فنی موردنیاز خود، مهارت های شخصی مهمی همچون کارآفرینی و خلاقیت را می آموزند..استرالیا: وزارت آموزش فنی و حرفه ای استرالیا بزرگ ترین مرکز آموزش دهنده مدریت و کارآفرینی در استرالیاست و اهدافی همچون ارتقاء ظرفیت برای ارائه دروس توسعه مدیریت و ایجاد مشوق هایی برای بهبود کیفیت، اعطاء گواهینامه صلاحیت به کارآموزان ومشاوران شرکت های کوچک، ایجاد نشست های حضوری و ارائه کمک های مالی، استفاده از وسایل کمک آموزشی پیشرفته برای آموزش و استفاده از فناوری اطلاعاتی برای مبادله اطلاعات در سطح سازمانی و فراسازمانی را دنبال می کند . به طور کلی این وزارتخانه در جهت ارتقاء مهارت های انسانی، رهبری و استراتژیک کارآفرینان تلاش می نماید. علاوه بر فعالیت های فوق دولت استرالیا در زمینه توسعه آموزش های کارآفرینی اقداماتی همچون برگزاری سمینارها، نشست ها و کنگرهها را نیز در دستور کار خود قرار داده که نمونه برجسته آن برگزاری سمینار توسعه کارآفرینی با حضور بیش از ۱۰۰ هیات اعزامی از کشورهای جهان در سال ۱۹۹۸ بوده است .[۵]فصل سومروش شناسی الف) نوع کار تحقیقاتی: با توجه به اهمیت کارآفرینی در ایجاد اشتغال از طریق آموزش آن تحقیق کاربردی می باشدب) نوع روش تحقیقاتی: این تحقیق روش توصیفی و همبستگی را بکار برده است زیرا به بررسی چیستی و چگونگی موضوع و به توصیف وضعیت فعلی آن پرداخته است وهم چنین به

بررسی رابطه بین آموزش کارآفرینی و اشتغال اقدام نموده است .ج) روش گردآوری: به منظور جمع آوری اطلاعات ، از کتاب ها و نشریه ها استفاده شده است به همین جهت روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای می باشد.د) جامعه آماری: جامعه آماری در این تحقیق کلیه سازمان های دولتی و غیر دولتی شهرستان مشهد می باشند . ر) روش نمونه گیری: نمونه گیری به روش احتمالی خوشه ای انجام گرفته شده است ز) حجم نمونه : برای عملیات آماری از فرمول ماندل استفاده شده است چون جامعه نامعلوم است . مشکلات و تنگناهای اجتماعی تحقیق: یکی از مشکلات مهم در این زمینه کمبود کارهای تحقیقاتی و پژوهشی بود که درخصوص این موضع انجام گرفته بود. فصل چهارمتحلیل اطلاعات:دراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه وتاثیراخلاق برزندگی اجتماعی دانشجویان ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.همان طور که در فصل سوم ذکر شد از طریق پرسشنامه نسبت به جمع‌آوری نظرات در خصوص بررسی تاثیررابطه آموزش کارآفرینی ونقش آن درنگرش جوانان درخوداشتغالی درمشهد اقدام گردید.آنچه در این فصل بیان شده گزارشات آماری از مشخصات و تعداد کلی نمونه‌ها و شرح و تفسیر فرضیه‌های متناسب با سؤالات و پاسخهای ارایه شده بیان گردیده است.متناسب با آنچه که در سؤالات آمده عواملی همچون عوامل بیکاری ،اشتغال وعوامل موثردراشتغال که به تجزیه و تحلیل آن اقدام شده و نقش آموزش را در جهت این عوامل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده ایم.جدول و نمودار سؤال شماره ۱نقش آمزش چه میزان برایجادکارآفرینی تأثیر داشته است؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰درصد ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌شود تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۷ نفر معادل ۲۷ درصد گزینه زیاد، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه متوسط و ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که آموزش تأثیر زیادی براشتغال دارد. لذا سؤال مذکور مورد تأیید می‌باشد.جدول و نمودار سؤال شماره ۲شرایط بحران جهانی چه میزان بربیکاری موثربوده است؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰درصد ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می شود تعداد ۴۴ نفر معادل ۴۴ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۶ نفر معادل ۲۶ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه کم، و تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد نفر گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که بحران های جهانی درایجادبیکاری مؤثر است. جدول و نمودار شماره ۳:تا چه میزان مدیریت صحیح دررفع بحران های جهانی درجلوگیری ازبیکاری موثراست؟؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰درصد ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌کنید تعداد ۴۵ نفر معادل ۴۵ درصد گزینه خیلی زیاد، تعداد ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه زیاد، تعداد ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۹ نفر معادل ۹ درصد گزینه کم و تعداد ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند، بنابراین تعداد هفتاد نفر معادل ۷۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند که مدیریت صحیح دولت درکاهش بیکاری موثر است.جدول و نمودار سوال شماره ۴:نداشتن شغل مناسب تا چه حد در فقر خانواده شما تأثیر دارد؟ گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰درصد ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۸ نفر معادل ۲۸ درصد گزینه زیاد، ۱۴ نفر معادل ۱۴ درصد گزینه متوسط، ۸ نفر معادل ۸ درصد گزینه کم و ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد و شش نفر معادل ۷۵ درصد گزینه زیاد و خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که نداشتن شغل مناسب در به وجود آمدن فقر مؤثر است.جدول و نمودار سؤال شماره

۵:بالا بودن سطح هزینه‌های زندگی تا چه میزان در ایجاد فقروبیکاری مؤثر است؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰درصد ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۵۷ نفر معادل ۵۷ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه زیاد، ۱۳ نفر معادل ۱۳ درصد گزینه متوسط، ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۷ درصد افراد گزینه‌های خیلی‌زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند یعنی، معتقدند که بالا بودن سطح هزینه‌های زندگی در به وجود آمدن بیکاری و فقر مؤثر است.فصل پنجمنتیجه گیری:دگرگونی های مربوط به افزایش جمعیت، تغییرات سریع تکنولوژی و عوامل دیگر اثراتی به بازار کالاـ داشته است که حاصل آنها می تواند کم کاری و بیکاری دانش آموختگان باشد. واحدهای تولیدی یا خدمتی که کوچک که بخشی غیر متشکل اقتصادی را تشکیل می دهد می تواند سهم قابل توجهی در جذب تازه واردین به بازار کار داشته باشد . برای این منظور باید انگیزش برای پیشرفت را در دانش آموختگان تقویت کردو دانش و مهارت های ریسک پذیری و اداره، امور تولیدی و خدماتی واحدهای کوچک را در آنان پرورش داد.پیشنهادات :ایجاد یک سیستم آموزشی پیمانه ای برای پرورش دانش و مهارتهای مورد نظر در دانش آموختگان پیشنهاد شد وساز و کار لازم جهت هدایت آنان مورد نظر قرار گرفت [۳]ب) فرایند تصمیم گیری شروع به کارآفرینی (مطالعه موردی کارآفرینان ایرانی) احساس مالکیت و مدیریت کارآفرینان ایرانی نسبت به سازمان خود (علاقه به دخالت در تمامی امور سازمان) این نکته را متذکر می سازد که در آموزش کار آفرینانه بایستی خلاصه ای کاربردی از تمامی امور مدیریتی مد نظر قرار گیرد . آموزش های کارآفرینی را می توان در ۳ دسته کلی طبقه بندی نمود:آموزش های آگاه کننده (آموزش های مشوق کارآفرینی و افزاینده تمایل به کارآفرینی که نقش آگاه کننده و ارزش و دهنده به کار آفرینی دارند) با کارآفرینانه (آموزش های مربوط به کارآفرینان در حال راه اندازی کسب و کار که پتانسیل کارآفرینی را افزایش می دهند و ایده اولیه را به فرصت تبدیل می نمایند) و رشد آموزشهایی که (به توانایی فرد برای ارائه محصول / خدمت به بازار و گسترش بازار تاثیر می گذارد) [۷]. منابع و مآخذ: [۱] اکبری، کراهت الله ، (۱۳۸۵): « توسعه کارآفرینی »، انتشارات جهاد دانشگاهی [۲] کارت رایت، راجر، «سازمان های کارآفرین»[۳] بازرگان، عباس، (۱۳۷۳) : «آموزش برای کارآفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی»فصل نامه علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۲۵، صص ۸-۳[۴] «بررسی جریان خصوصی سازی و تاثیر آن بر تقویت کارآفرینی» ، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۸.[۵] ذبیحی، محمدرضا/ مقدسی ، علیرضا ،(۱۳۸۵) «کارآفرینی از تئوری تا عمل» ، نشر جهان فردا [۶] نشریه تدبیر صص ۲۳-۲۲[۷] دهقان پور، علی/ فیض بخش بازرگان، علیرضا، «فرایند تصمیم گیری شروع به کارآفرینی» فصلنامه علمی پژوهشی دانش مدیریت، شماره ۵۸، صص ۶۷-۴ پیوست ۱بسمه تعالیپرسشنامهپاسخگوی محترم:با سلام و احترام؛ این پرسشنامه برای انجام کار تحقیقاتی با هدف بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر اشتغال تدوین شده است . شایان ذکر است که آموزش کارآفرینی بر مهارتهای کارافرینانه ، نوآوری و خلاقیت، تربیت افراد متکی به نفس، انجام کارهای گروهی، ریسک پذیری ، استفاده از فرصتها و در نهایت تمایل برای راه اندازی کسب و کارهای جدید و ایجاد اشتغال تاثیر دارد. خواهشمندیم با دقت به سوالات زیر پاسخ دهید تا با یاری شما به نتایج دقیق تری در خصوص این موضوعات برسیم . ضمنا پاسخ های ارائه شده از جانب شما کاملا محرمانه نزد ما باقی می ماند.۱- جنس : زن • مرد • ۲- سن: سال ۳- سنوات خدمت سال ۴- میزان تحصیلات: دیپلم •فوق دیپلم •لیسانس • فوق لیسانس •دکترا •فوق دکترا•۵- وضعیت تاهل: متاهل •مجرد•سوال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی درنظام آموزش عالی کشور مورد توجه قرار گرفته است؟ ۲- آموزش کارآفرینی تا چه حد بر کسب دانش افراد تاثیر دارد؟ ۳- آموزش کارآفرینی تا چه حد بر کسب دانش شغلی افراد تاثیر دارد؟ ۴- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر بهبود عملکرد صنایع کوچک توسط کارآفرینان توانمند تاثیر دارد؟ ۵- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر توسعه صنعتی

سریع موثر است ؟ ۶- تا چه حد آموزش کارآفرینی در متنوع ساختن منابع کارآفرینی تاثیر دارد؟ ۷- تا چه حد آموزش کارآفرینی باعث افزایش تمایل افراد برای راه اندازی کسب و کارهای تعاونی (در قالب شرکت های کوچک و متوسط) می گردد؟ ۸- تا چه حد آموزش کارآفرینی باعث افزایش تمایل افراد برای راه اندازی کسب وکارهای شخصی شده است؟ ۹- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر قابلیت ریسک پذیری (مخاطره پذیری) افراد موثر است ؟ ۱۰- چقدر آموزش کارآفرینی در کشف فرصتهای جدید موثر است؟ ۱۱- چقدر وجود افراد کارآفرین در دوام شرکت ها نقش دارد؟ ۱۲- افراد کارآفرین چقدر متکی به نفس اند؟ ۱۳- آیا آموزش کارآفرینی بر تربیت افراد متکی به نفس تاثیر دارد؟ ۱۴- تا چه حد آموزش کارآفرینی سبب ایجاد توانایی افراد می گردد؟ ۱۵- آیا کارآفرینی سبب ایجاد انگیزه موفقیت می گردد؟ ۱۶- آیا آموزش کارآفرینی برای کار گروهی ایجاد ارزش کرده است ؟ ۱۷- آیا تجدید نگرش در جهت پذیرش تغییر در سازمان لازم است؟ ۱۸- آیا آموزش کارآفرینی شما را در جهت پذیرش تغییر هدایت کرده است ؟ ۱۹- تاثیر آموزش کارآفرینی بر مشاوره در خصوص استفاده از فرصتها ۲۰- آیا آموزش کارافرینی باعث ایجاد تمرکز برای آگاهی های تحریک شده می شود؟ ۲۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصتهای اقتصادی موثر است ؟ ۲۲- تا چه حد آموزش کارآفرینی برکسب مهارت ترکیب برنامه های عملیاتی موثر است ؟ ۲۳- آیا آموزش کارآفرینی بر مهارتهای مورد نیاز برای یافتن ایده و اعتبار بخشیدن به آن تاثیر دارد؟ ۲۴- آیا آموزش کارآفرینی بر توسعه مهارتهای کارآفرینانه تاثیر گذار است ؟ ۲۵- آیا تحمل ابهام در خلاقیت و نوآوری تاثیر دارد؟ ۲۶- تا چه اندازه آموزش کارآفرینی نوآوری افراد را تشویق کرده است ؟ ۲۷- آیا آموزش کارآفرینی بر ایجاد مهارتهای مربوط به کسب وکار موثر است ؟ ۲۸- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر ترویج روحیه فرهنگ کارآفرینی موثر است ؟ ۲۹- تا چه حد آموزش کارآفرینی به ارتقای شناخت جامعه دانشگاهی نسبت به کارآفرینی برای ایجاد اشتغال و رفاه کمک کرده است ؟ ۳۰- تا چه حد آموزش کارآفرینی بر ترغیب و جذب ها جامعه دانشگاهی به دوره های آموزش کارآفرینی موثر است ؟ ۳۱- تا چه حد آموزش کارآفرینی در جلوگیری از مهاجرت نخبگان تاثیر گزار است ؟ کارآفرینی: روشی است برای انجام دادن کسب و کار به شیوه های مبتکرانه با تمرکز به مشتری و پذیرفتن ریسک های حساب شده .مخاطره پذیری: عبارتست از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند با تلاش های مهار شوند.خلاقیت: توانایی خلق فکرهای جدید است .این فکرها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند.تحمل ابهام: توانایی زندگی کردن با نداشتن اطلاعات کامل از محیط است بی آنکه شخص بداند موفق خواهد شد یا خیر.

## تأثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی به انجام عملیات حسابرسی

محققین: سمیرا غفوریان- تکتم الیاس پور: بررسی تأثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی به انجام عملیات حسابرسی در شرکت ها و مؤسسات وابسته به آستان قدس رضوی چکیده این تحقیق با عنوان (بررسی تاثیر کاربرد نرم افزارهای حسابرسی برانجام عملیات حسابرسی در مجموع شرکتها و موسسات حسابرسی آستان قدس رضوی) به دنبال بررسی تاثیر نرم افزار حسابرسی سازمان بازرسی و حسابرسی استان قدس رضوی بر عملیات حسابرسی از جنبه های کارایی و اثر بخشی و همچنین چگونگی تاثیر گذاری آن برهزنیه های حسابرسی می باشد. در این رابطه سه سوال مطرح گردید در سوالات اول و دوم تحقیق این موضوع مطرح شد که آیا بکارگیری نرم افزارههای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک و متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی مجب افزایش کارایی شده است یاخیر .همچنبن در سوال سوم تحقیق این پرسش مورد بررسی قرار گرفت که آیا بکارگیری نرم

افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتهاو موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شامل هزینه برسنلی وسربار گردیده است یا خیر .به منظور بررسی سوالات اول و دوم تحقیق برسشنامه ای آماده گردیدو از۴۸ نفر از حسابرسی سازمان که با نرم افزارحسابرسی آن آشنایی متوسط به بالا داشتند نظرسنجی به عمل آمد .سوال سوم تحقیق نیز با توجه به اسناد و مدارک شرکت ها و موسسات اقتصادی و غیر اقتصادی مورد بررسی قرار گرفت .تنتایج بررسی سوالت اول و دوم تحقیق حاکی از آن است که نرم افزارحسابرسی سازمان ازلحاظ کارایی در طبقه شرکت وموسسات کوچک .دارای کارایی کمی مناسب می باشد و درطبقه شرکت هاو موسسات متوسط و بزرگ کارایی نسبتا مناسبی دارد وهمچنین از جهت اثر بخشی در طبقه شرکتها و مسسات کوچک اثر بخشی ضعیفی دارد و در شرکتها وموسسات متوسط و بزرگ دارای اثر بخشی کمی مناسب است در مجموع این تنیجه حاصل گردید که بکارگیری نرم افزازهای حسابرسی سازمان در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک. متوسط. بزرگ آستان قدس رضوی موجب ارتقا کارایی و اثربخشی شده است همچنین نتایج بررسی مربوط به سوالات سوم نشان می دهد بکارگیری این نرم افزار موجب کاهش هزینه های حسابرسی گردیده است .مقدمه فناوری اطلاعات بر تمام وجوه عملیات سازمانهای امروزی تاثیر داشته است اما بیش از هر چیز ....های اطلاعات حسابداری را دستخوش تغییرات جدی نموده است . به لحاظ ...فرایند حسابرسی به شکل دستی انجام می گرفت و زمان زیادی صرف عملیات حسابرسی می شده است . اما استفاده حسابرسان از تکنیک های رایانه ای سبب شده است تا انان بتوانند همان فرایند را با سرعت و کارایی بیشتری انجام دهند و نیز در وقت و هزینه صرفه جویی کنند.۱. حسابرسی سیستم های رایانه ای است که به بررسی رابطه حسابرسان با سیستم های رایانه ای حسابداری می پردازد و نحوه حسابرسی این سیستم ها را توضیح می دهد ۲. حسابرسی به کمک رایانه است که به بررسی بکارگیری رایانه در عملیات حسابرسی می پردازد انچه در این تحقیق در نظر گرفته شد مورد اخیر می باشد.تشریح و بیان موضوع موسسات حسابرسی نیز همراه با توسعه اقتصادی در کشورها باید از روش های نوین از جمله استفاده از نرم افزارهای رایانه ای بهره ببرند.استفاده از اینترم افزار ها این امکان را فراهم می اورد تا رایانه در زمینههایی همچون اماده کردن کاربرگ های حسابرسی ، گرد اوری فرم ها ، مستند سازی امور حسابرسی و....به حسابرسان یاری می رساند به این امید که بتوانکارایی و اثر بخشی عملیات حسابرسی را ارتقا داد.و با کاهش زمان میزان هزینه را نیز کاهش داد .این سوال همیشه مطرح بوده است که آیااستفاده از این نرم افزار ها در امور حسابرسی شرکتها موجب ارتقا کارایی و اثربخشی حسابرسی می شود؟آیابکار گیری این نرم افزارها سبب کاهش هزینه های موسسات حسابرسی می گردد؟به منظور یافتن پاسخ پرسشهای مذکور در این تحقیق به مطالعه موردی در سازمان حسابرسی آستان قدس رضوی و بررسی نحوه عمل نرم افزار های حسابرسیبر عملیات حسابرسی پرداخته شده است.هدف و علت انتخاب موضوعتوسعه اقتصادی کشور ها و نیاز به حسابرسی سالانه صورتهای مالی شرکتها باعث شده است تا فعالیتهای حسابرسی گسترش یافته و رقابت بین موسسات حسابرسی افزایش یابد بنابر این موسسات حسابرسی به دنبال راهکار نوینی هستند تا بهای تمام شده قراردادهای حسابرسی را کاهش داده و اثر بخشی ان را افزایش دهند در این راستا شاهد طرح نرافزارهایی هستیم که به عملیات حسابرسی کمک می کنند و اثر بخشی ان ها را افزایش می دهند ولی در راه استفاده مکانیزه عملیات حسابرسی موانعی نیز وجود دارد از جمله:۱. هزینه های بالای مکانیزه شدن ۲. ابهام موجود در مورد منافع بکارگیری سیسیتم ها ۳. سایر موانع از جمله عدم اگاهی کافی حسابرسان از سیستم های نرمافزاریو در نهایت این سوال مطرح می شود که" آیامکانیزه شدن در مجموع به صرفه موسسات است" ؟چه هز لحاظ مالی و چه اثر بخش و کارایی ؟باتوجه به گستردگی سیتم های رایانه ای حسابرسی در جهان تحقیقانی در این زمینه به عمل امده است در بخش سوم کتاب" کاربرد تکنیکهای رایانه ای حسابرسی با استفاده از میکرورایانه ها "با عنوان" موانع موجود بر استفاده از نرم افزارهای حسابرسی " امده است که بسیاری از حسابرسان که با سیستم های روزامد اشنایی نداشته اند هر گز از نرمافزارهای حسابرسی استفاده نمی کنند سایر حسابرسان که سعی کرده اند از این روشاستفاده کنند

شکست پر هزینهای زا تجربه کرده اند به طوریکه تمایل به تجربه ای دوباره ندارند علل این امر اینگونه بیان شده است :۱. فقدان اثربخشی هزینه ۲. پیچیدگی های فنی۳. فقدان تجربه اموزش کافی ۴. سایر موارد از جمله نگرانی صاحبکار از در مورد امنیت اطلاعات در نهایت می توان به تاثیر غیر قابل انکار رایانه ها در صحنه عملیات حسابرسی و حسابداری اشاره کردکه در قرن اخیر بیش از پیش گسترش داشتهاست به طوریکه ر.شهای گذشته را به طور کلی دگرگون کرده است که البته به علت هزینه جاری بالاـ و ضرورت سرمایه گذاری اولیه بالاـ و پیچیدگی سخت افزاری رایانه ها و عدم تمایل سازمانهای کوچک و متوسط و حتی برخی از شرکتهای بزرگ مبنی بر استفاده از رایانه ها و در برخی موارد فراهم نبودن امکان استفاده ازاین سیستم ها مزید علت شده است.لذا با توجه به تحقیقات انجام شده و مسائل بیان شده مطالعه اثار نرم افزارهای حسابرسی ضروری به نظر می رسد .در مورد رسیدگی به نرم افزارها ی حسابرسی آستان قدس هم باید گفت که به عنوان مجموعه شرکتها در خراسان رضوی مطرح است دانشگاه امام رضا (ع) نیز از این جمله شرکتها است بر آن شدیم تا به بررسی این مطلب بپردازیم امید است با حمایت مسئولین مربوط و عنایت خاص حضرت رضا(ع) به این مهم دست یابیم .روش تحقیق تحقیق مذکور از نظر هدف تحقیق کاربردی محسوب می گردد ازنظر نحوه گردآوری داده ها تحقیق حاضر از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) است . از نگاهی دیگر این تحقیق پیمایشی وبررسی موردی می گردد. در این پزوهش پس از مطالعه کتب و تحقیقات مختلف و گفتگو با اساتید و حسابرسان اهداف کارایی و اثر بخشی در عملیات حسابرسان که مرتبط با نرم افزار های حسابرسی می باشند شناسلیی شد و پرسشنامه ای جهت بررسی سوالات اول و دوم تحقیق طراحی گردید.اساتید معتقد بودند که تاثیرگذاری نرم افزار حسابرسسی سازمان بر کارایی و اثر بخشی عملیات حسابرسی ممکن بنا به نوع حجم شرکت و موسسه حسابرسی شونده متفاوت باشد به همین دلیل پیشنهاد نمودند که در انجام این تحقیق شرکت ها و موسسات حسابرسی از لحاظ حجم عملیات حسلبداری و حسابرسی به سه طبقه به شرکتها و موسسات کوچک .متوسط و بزرگ تقسیم شوند وتاثیر گذاری نرم افزارهای حسابرسی در هریک از این سه طبقه به طور جداگانه مورد بررسی قرار میگردد بنار این از حسابرسان پاسخ دهنده خواسته شود تا با توجه به هریک از این سه طبقه به هر یک از این سه طبقه به هر پرسش پرسشنامه پاسخ لازم را بدهند .جهت بررسی سوالات سوم تحقیق ازاسناد ومدارک و نظر خواهی از اساتید استفاده شده است .وبابررسی هزینه های سازمان در طول دوره زمانی مورد نظر بررسی های لازم انجام شد طرح مساله سوالات تحقیق سوالات اصلی ۱. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است ؟۲ .آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش اثر بخشی شده است ؟ ۳. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است ؟بر پایه اطلاعاتی که تا این قسمت محقق گردیده است و سوالات مطرح شده در رابطه با موضوع مورد نظر فرضیه ای به شرح زیر به ذهن محققین متبادر گشته است" نرم افزار های حسابرسی بر انجام عملیات حسابرسی موثر است" بر مبنای فرضیه بالا فرضیه های فرعی به شرح زیر مطرح می گردد:۱. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان کارایی عملیات حسابرسی شرکتهای کوچک رابطه معکوس وجود دارد.۲. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان کارایی عملیات حسابرسی شرکتهای متوسط رابطه ای وجود ندارد .۳. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان کارایی عملیات حسابرسی شرکتهای بزرگ رابطه مستقیمی وجود دارد .۴. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان اثربخشی عملیات حسابرسی شرکتهای کوچک رابطه معکوس وجود دارد. ۵. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان اثربخشی عملیات حسابرسی شرکتهای متوسط رابطه ای وجود ندارد .۶. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان اثربخشی عملیات حسابرسی شرکتهای بزرگ رابطه مستقیم وجود دارد. ۷. بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه عملیات حسابرسی شرکتهای کوچک رابطه وجود ندارد. ۸. بین کاربرد نرم افزار های

حسابرسی و افزایش میزان هزینه عملیات حسابرسی شرکتهای متوسط رابطه وجود دارد .۹.  بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه عملیات حسابرسی شرکتهای بزرگ  رابطه معکوس وجود دارد .۱۰.  بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه پرسنلی  شرکتهای کوچک رابطه وجود ندارد. ۱۱.  بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه پرسنلی  شرکتهای متوسط رابطه وجود دارد .۱۲.  بین کاربرد نرم افزار های حسابرسی و افزایش میزان هزینه پرسنلی  شرکتهای بزرگ رابطه معکوس وجود دارد .قلمرو تحقیق قلمرو مکانی تحقیق قلمرو مکانی تحقیق سازمان بازرسی وحسابرسی آستان قدس رضوی می باشد این سازمان که به عنوان یک موسسه حسابرسی مشغول فعالیت است در ۸۳ برای اولین با ر تجربه رایانه ای کردن بخشی از عملیات حسابرسی خود را توسط این نرم اافراز انجام داده  است ودر سال ۸۴ نیز این تجربه را در محیط ۲۹ شرکت و موسسات اقتصادی و شرکتها وموسسات غیر اقتصادی تقسیم می گردند.قلمرو زمانی تحقیقبا شروع ترم جاری و اغاز درس روش تحقیق و ماخذ شناسی بعد ازطی مباحث ابتدایی زیرنظر استاد گرامی جناب اقای یاراحمدی و انتخاب موضوع  شروع به انجام قسمت کتابخانه ای تحقیق و مشاوره با اساتید فن گردید سپس با تهیه پرسشنامه و توزیع بین حسابرسان وارد مرحله میدانی تحقیق شدیم در مرحله اخر پس از تجزیه و تحلیل داده ها به نتیجه گیری و پیشنهادات سازنده ختم شد. قلمروی زمانی تحقیق  برای شرکتها و موسسات اقتصادی سالهای ۸۱ تا۸۳ (سال هایی که عملیات حسابرسی به شکل دستی صورت می گرفته است ) و سالهای ۸۴و۸۵ (سالهای که عملیات حسابرسیبه شکل مکانیزه بوده است ) همچنین قلمروی زمانی تحقیق برای شرکتها و موسسات غیر اقتصادی سال ۸۲ (سیستم دستی حسابرسی ) و سال ۸۴ (سیستم مکانیزه حسابرسی ) می باشدتعریف عملیاتی واژه ها نرم افزار :دستورالعمل مناسب هر برنامه را  که تشکیل فایل هایی میدهد تا این برنامه در داخل سخت افزار کار خاصی را انجام دهد نرم افزار حسابرسی:هرگونه برنامه رایانه ای که بتوان از ان برای تامین اطلاعات مورد که بتوان از ان برای تامین اطلاعات مورد نیاز حسابرسی استفاده کرد حسابرسی رایانه ای:فرایند کاربرد هر نوع سیستم مبتنی بر تکنولوژی اطلاعاتی در راستای کمک به حسابرسان در فرایند برنامه ریزی اجرا کنترل و هدایت عملیات حسابرسی است.تکنیک های رایانه ای حسابرسی:بکارگیزی هرنوع فناوری خهت کمکم به تکمیل عملیات حسابرسیاثربخشی:بر اساس تعریف کمیته حسابرسی عملیات سازمان حسابرسی" میزان دستیابی به هدفها خوانده می شود و یا اینکه اثر بخشی سازمان عبارت است از ان درجه یا میزان از هدفها ی سازمان که تحقق می یابد کارایی :عبارت است از میزان منابع مصرف شده و نتایج بدست امده و یا بر اساس بیان کمیته حسابرسی عملیات کارا عملیاتی است که با استفاده از روشهای بهینه حداکثر بازده را با حداقل داده (منابع )تامین می کند.سیستم کنترل داخلی : مجموعه سیاستها و رویه هایی که مدیریت واحد اقتصادی بزای دستیابی به هدفهای خود به کار می گیرد هدف مدیریت عبارت از حصول نسبی اقتصادی از اداره امور اقتصادی به گونه ای اثر بخش و منظم است.خطر حسابرسی :یعنی احتمال این که حسابرس نسبت به صورتهای مالی حاوی اشتباه یا تحریف با اهمیت نظر حرفه ای مناسب اظهار نکند .سازمان : سازمان بازرسی و حسابرسی آستان قدس رضویمحدودیت های تحقیق ۱.  از آنجا که اطلاعات مربوط به بررسی از طریق پرسشنامه کتبی است از این رو نتایج حاصله دارای محدودیت ذاتی پرسشنامه کتبی می باشد۲.  با توجه به این که سازمانهای مذکوردر سالهای اخیر اقدام به  مکانیزه کردن عملیات خویش  توسط نرم افزارهای حسابرسی نموده است بنابر این تجربه کم در استفاده ار این نرم افزار از محدودیت های این تحقیق محسوب می شود ۳.  با توجه به تکمیل نشدن عملیات حسابرسی در سال جاری محدودیتی برای بازه زمانی تحقیق ایجاد گردیده است مقدمه از زمانی که رایانه نقش موثری را در پردازش اطلاعات ایفا نموده حسابرسان نیز مجبور شدند تا عملیات حسابرسی را در محیط  رو به گسترش اطلاعات انجام دهند. لذا شاهد آنیم که روش ها و رویه های حسابرسی مورد تاثیر و تغییر قرار گرفته است همچنین با توجه به تاثیرفزاینده گزارش حسابرسی شرکت ها بر ثبات بازارهای مالی، در سال های اخیر تلاش های گسترده ای درجهت ارتقاء اثر بخشی عملیات حسابرسی صورت گرفته است در این راستا و با هدف بالا بردن اثر بخشی عملیات

حسابرسی ، ابزارها و تکنیک هایی طراحی گردیده است که حسابرسان بتوانند بدین وسیله عملیات حسابرسی خود را به کمک رایانه انجام دهند که اصطلاحا « تکنیک های رایانه ای حسابرسی » نامیده می شوند. به منظور یاری حسابرسان در انجام حسابرسی صورت های مالی در محیط فناوری اطلاعات بسیاری از انجمن ها و متولیان امر حسابداری و حسابرسی بیانیه های و رهنمودهایی صادر نموده اند. به عنوان مثال در سال ۱۹۴۸ انجمن حسابداران رسمی آمریکا بیانیه شماره ۴۸ استاندارهای حسابرسی را با عنوان « تاثیرات پردازش رایانه ای در بررسی صورت های مالی » منتشر نمود. این بیانیه حسابرسان را تشویق به استفاده از تکنیک های رایانه ای حسابرسی می نماید. مدیران حسابرسی دائما تحت فشار هستند تا به کارایی عملیات حسابرسی همچون اثر بخشی آن نیز توجه نمایند. در این فصل ابتدا به مرور مبانی نظری تحقیق پرداخته شده سپس پیشینه تحقیق شامل تحقیقات داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفته اند و در انتها مدل نظری پژوهش بیان شده است. بخش اول : مروری بر مبانی نظری حسابرسی و ضرورت بکارگیری رایانه نوعی از حسابرسی که در این تحقیق مدنظر می باشد رسیدگی به صورت های مالی یک شرکت توسط یک موسسه حسابرسی است این نوع حسابرسی عبارت است از بازرسی مدارک حسابداری و سایر شواهد زیر بنای صورت های مالی آنچه که مبنای گزارش حسابرسی را فراهم می آورد. رسیدگی های حسابرسان مستقل می باشد بنابراین حسابرسان هرگز بدون اجرای رسیدگی ، نسبت به مطلوبیت ارائه صورت های مالی اظهار نظر نمی کنند. امروزه رایانه به ابزاری تبدیل شده که توانسته است وظایف روزمره حسابداری رابا سرعت و دقتی بی سابقه انجام دهد. رایانه تهیه اطلاعاتی را ممکن ساخته است که فراهم کردن آن در گذشته به دلیل زمان و هزینه آن، امکان پذیر نبوده است زمانیکه صاحبکار مدارک حسابداری خود را توسط یک سیستم پیچیده رایانه ای تهیه و نگهداری می کند حسابرسان اغلب استفاده از رایانه را برای اجرای بسیاری ازروش های رسیدگی خود مفید لازم می بینند (میگز و همکاران ۱۳۷۵) ضرورت بکارگیری رایانه در امر حسابرسی در استاندارد های بین المللی حسابرسی اینگونه بیان شده است« در برخی از سیستم های حسابداری که در آنها از سیستم رایانه ای برای پردازش های با اهمیت کاربردی استفاده می شود ممکن است کسب برخی از اطلاعات مورد نیاز بدون کمک گرفتن از رایانه برای حسابرسی دشوار یا غیر ممکن است (کمیته بین المللی رویه های حسابرسی ۱۳۸۵) دیویس و همکارانش نیز معتقدند که انجام برخی عملیات حسابرسی بدون استفاده از رایانه مشکل یا غیر ممکن خواهد بود. آنان اظهار داشتند که جنبه فنی می توان تمام رکوردهای پایگاه های اطلاعاتی رایانه را چاپ کرده و بدون استفاده از رایانه به آنها رسیدگی کرد اما در بیشتر موارد به دلیل حجم زیاد اطلاعان این کار عملی نیست به عنوان مثال در یک شرکت بزرگ که روزانه هزاران فروش داشته است. رسیدگی دستی به چنین حجمی از اطلاعات از لحاظ زمان وکار مورد نیاز موانعی را در بر خواهد داشت (دیویس و همکاران ۱۳۸۴) شیوه های مختلف انجام حسابرسی حسابرسان می توانند حسابرسی را به دو شیوه زیر انجام دهند. ۱- حسابداری از طریق دور زدن رایانه ۲- حسابرسی درونی رایانه ۱. حسابرسی از طریق دور زدن رایانه : ابتدا اطلاعات ورودی به رایانه داده می شود شیوه های مختلف انجام حسابرسی حسابرسی می توانند، حسابرسی را به دو شیوه زیر انجام دهد .۱- حسابرسی درونی رایانه ۲- حسابداری از طریق دورزدن رایانه۱. حسابرسی از طریق دور زدن رایانه ۱: ابتدا اطلاعات ورودی به رایانه داده می شود و خروجی آن بدست می آید، سپس خروجی را با خروجی مورد انتظار مقایسه می کنیم. در این روش به رایانه عنوان یک جعبه سیاه ۲ نگریسته می شود . در این شیوه، حسابرسان به روش های سنتی و شیوه دستی ، اطلاعات سیستم حسابداری را حسابرسی می نمایند.مهمترین مزایای این روش عبارتند از :· بهای تمام شده کم · نیاز به مهارت فنی در سطح پایین· قابلیت درک آسان آن برای کلیه کاربران ۲. حسابرسی درونی سیستم های رایانه ای ۳: کسب مهارت بیشتر در استفاده از رایانه در انجام امور حسابداری حسابرسی ، حسابرسان عصر جدید از رویکرد « درون کاوی» نظام های صاحبکار به جای « دور زدن» آن بهره می گیرند. بنابراین در مواردی که کنترل های اطلاعات ورودی و خروجی و پردازش، در داخل سیستم های رایانه ای انجام می گیرد، حسابرسان برای تشخیص مؤثر بودن کنترل ها باید

رعایت آنها را مستقیماً آزمایش کنند. این نوع استفاده از رایانه برای حسابرسی سیستم های رایانه ای را حسابرسی درونی سیستم های رایانه ای ( درون کاوی) می نامند.در ایم شیوه، حسابرسان به کمک تکنیک های رایانه ای می توانند اطلاعات سیستم حسابداری صاحبکار را که به صورت الکترونیکی می باشد، رسیدگی نمایند. لذا این امر باعث می شود تا در زمان رسیدگی صرفه جویی حاصل گردد، چرا که بررسی مدارک الکترونیکی به مراتب نسبت به مدارک چاپی یا دستی ، زمان کمتری را می برد.حسابرسی درونی سیستم های رایانه ای به روش های گوناگونی می تواند انجام شود که برخی از آنها عبارت است از :٠ تکنیک اطلاعات آزمایشی ۱: در این روش، حسابرس تعدادی تراکنش مجازی برای آزمون کنترل هایی که ادعا می شود در سیستم کاربردی وجود دارد ایجاد می کند. هنگام پردازش این اطلاعات، حسابرس باید نتایج اجرای آن کنترلها را بر اطلاعات داده شده مشاهده کند. براساس نتایج اجرای این اطلاعات آزمایشی، حسابرس می تواند مؤثر بودن کنترل ها را ارزیابی کند. تحقیقات انجام شده بیانگر استفاده از این روش در امر حسابرسی می باشند. به عنوان مثال ، تحقیق مؤسسه تحقیقات استن فورد نشان می دهد که ۶/۲۶ درصد از مؤسسات مورد بررسی ، از این روش استفاده نموده اند.٠ تکنیک پردازش موازی ۳: در این روش ، یک مجموعه از اطلاعات شرکت با استفاده از یک برنامه کنرتل شده توسط حسابرس، مجدداً پردازش و نتیجه پردازش حسابرس با نتیج عملیات سیستم شرکت مقایسه می گردد. نکته مهم این است که برنامه حسابرسی باید شامل تمام کنترل های مورد نظر مدیریت باشد و تمام نتایج پردازش اطلاعات ، و لیست اشکالات سیستم شرکت ، باید مشابه نتایج پردازش موازی باشد.٠ تکنیک امکانات آزمایش توأم ۴: در این روش که به نام تکنیک شرکت کوچک هم شناخته می شود، حسابرس یک مجموعه مجازی زا اطلاعات، مانند مشخصات تعدادی کارمند مجازی در سیستم حقوق را در سیستم شرکت می گنجاند تا همراه با اطلاعات واقعی پردازش شود. حسابرس می تواند با تغیر دادن اطلاعات این مجموعه، مؤثر بودن هر یک از کنترل های سیستم را ارزیابی کند. این تکنیک ، ابزاری مؤثر در جهت انجام حسابرسی سیستم های پیچیده می باشد و همچنین در زمینه حسابرسی سیستم های برخط۵ کاربرد دارد. تحقیقات انجام شده نشان دهنده این موضوع می باشد که تکنیک مزبور از تکنیک اطلاعات آزمایشی و نرافزار عمومی حسابرسی کاربرد کمتری دارد . به عنوان مثال، تحقیق مؤسسه تحقیقات استن فوری (۱۹۷۷) بیان می کند که تنها ۵ درصد از مؤسسات مورد بررسی، از این تکنیک استفاده نموده اند.انواع تکنیک های رایانه ای حسابرسیتکنیک های رایانه ای حسابرسی به دو بخش تقسیم شده اند:۱. تکنیک هایی که جهت حسابرسی سیستم های رایانه ای کاربرد دارند.۲. تکنیک هایی که برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شوند.همچنین از نگاهی دیگر، بعضی از تکنیک های رایانه ای حسابرسی به طور مستقیم سیستم را بررسی می کنند و برخی دیگر سیستم را به وسیله تحلیل اطلاعات پردازش شده، به طور غیر مستقیم بررسی می کنند لازم به ذکر است که تکنیک های رایانه ای حسابرسی را می توان هم برای اجرای آزمون های محتوا و هم آزمون های رعایت روشها بکار برد.منافع بکارگیری تکنیک های رایانه ای در فرآیند حسابرسیطی چند سال گذشته هیئت تدوین استانداردهای حسابرسی وابسته به انجمن حسابداران رسمی آمریکا توجه زیادی به چگونگی تأثیر فناوری اطلاعات بر حسابرسی داشته است. این هیئت ؟؟؟ بیانه استاندارد حسابرسی شماره ۹۴ را با عنوان « تأثیر فناوری اطلاعات بر ارزیابی حسابرسان از کنترل های داخلی در فرآیند حسابرسی صورت های مالی » را انتشار داد. برخی از جنبه های مهم بیانه شماره ۹۴ به شرح زیر می باشد :٠ چگونگی تأثیر اطلاعات بر کنترل های داخلی ٠ نحوه نگرش حسابرسان به فناوری اطلاعات٠ بررسی انواع کنترل های فناوری اطلاعات که در حسابرسی مهم می باشد.٠ چگونگی بره گیری حسابرسان از افراد متخصص و ماهر ٠ نحوه شناخت حسابرسان از فرایند گزارشگری مالی (Tucker.۲۰۰۱)بیانه مذکور استفاده روز افزون از فناوری در عملیات حسابرسی را پیشنهاد می نماید.ملاحظات خاص در بکارگیری استانداردهای بین المللی حسابرسی اینگونه آمده است که « اثر بخشی و کارایی روش های حسابرسی ممکن است با استفاده از روش های حسابرسی به کمک رایانه افزایش یابد.» صاحبنظران پاکوئیت معتقد اند که ، تکنیک های رایانه ای حسابرسی، حسابرسان را قادر می سازد تا

عملیات حسابرسی را به طور اثر بخش و با اجرای کم هزینه تر آزمون های محتوا، هدایت نمایند. همچنین اعتقاد دارند، تکنیک های رایانه ای حسابرسی موجب ارتقاء بهروری و کارایی عملیات حسابرسی می شوند بطوریکه این تکنیک ها، حسابرسان را قادر می سازند تا به کمک رایانه، شواهد لازم جهت حسابرسی را گردآوری نمایند.بنابراین حسابرسان به تکنیک های رایانه ای حسابرسی به عنوان ابزاری جهت ارتقاء کارایی و کیفیت عملیات حسابرسی می نگرند. با بکارگیری این تکنیک ها، می توانـد به جای کاربرگ های دستی ، کاربرگ های رایانه ای تهیه نمود. این امر باعث شده است:الف. در هزینه کاغذ مصرفی صرفه جویی گردد. با نگاهی اجمالی به سیستم دستی متوجه می شویم که چه مبلغ زیادی از بابت کاغذ مصرفی ، کپی و پرینت هزینه می شود.ب- فضای اشتغالی جهت انبار کاهش یابد. در این رابطه ، باید به هزینه های اجاره جهت انبار کاغذ اشاره نمود.ج- با دستیابی رایانه ای و تحت وب به کاربرگ ها می توان از جابجایی بیهوده کاربرگ ها جلوگیری نمود.د- از بعد امنیتی ، با بکارگیری کاربرگ های رایانه ای می توان از مواردی همچون خطر دزدیده شدن ، آتش سوزی و.... جلوگیری نمود.انجمن حسابداران خبره انگلستان و ویلز در یکی از نشریات خود، فواید کلی استفاده از رایانه را ذکر نموده است. همچنین محقق دیگری نیز در تحقیقات خود به مواردی اشاره کرده است که در مجموع به شرح زیر آورده شده است:۱. بهبود در کیفیت و قضاوت حسابرس: اصلی ترین فایده ای که برای مؤسسات جسابرسی در استفاده از فناوری اطلاعات مطرح می شود، ارتقاء کیفیت حسابرسی است. ۲. بهبود وضعیت رقابتی : شرکا و مدیران شش مؤسسه بزرگ حسابرسی در مصاحبه های خود به حفظ وضعیت رقابتی خود با مؤسسات دیگر تأکید فراوان داشته اند.۳. افزایش کارایی و کاهش بهای تمام شده در عملیات حسابرسی: در نشریه آی تی بریفینگ۱ انجمن حسابداران خبره انگلستان و ویلز اینگونه آمده است : « برای بسیاری از حسابرسان هدف غایی از رایانه ای کردن امور حسابرسی ، بهبود کارایی و بهای تمام شده می باشد.»به طور کل، هدف از رایانه ای کردن حسابرسی، ارتقاء کارایی و اثر بخشی عملیات حسابرسی و کاهش بهای تمام شده مخاطرات حسابرسی ، بهبود زمان پاسخگویی و کاهش سطح اطلاعات فنی لازم برای انجام کار حسابرسی است، به نحوی که کارکنان کم سابقه تر ، بتوانند وظایفی را که در حال حاضر به وسیله کارکنان ارشد به مراتب گرانتر انجام می شود، به عهده گیرند.ایبج ۲ معتقد است که در صورت استفاده از حسابرسی رایانه ای ، مؤسسات حسابرسی می توانند حداقل ۱۰ درصد در زمان حسابرسی صرفه جویی کنند. (فرقان دوست ۱۳۷۸)منافع استفاده از رایانه در امر حسابرسی را اینگونه بیان شده است:· امکان بهبود کیفیت و زمان رسیدگی حسابرسی فراهم می شود.· حسابرسان به دانش فناوری روز دسترسی می یابند.· کنترل های خودکار می تواند عملیات تکراری فرآیند حسابرسی را حذف نماید.· رایانه می تواند در چد ثانیه، کارهای مرتب کردن، جستجو و محاسبات را برای مقادیر زیادی از اطلاعات انجام دهد.فناوری های نوین اطلاعات سبب حذف و یا کاهش پاره ای از مخاطرات ذاتی سیستم های دستی شده است که در زیر به سه نمونه از آن اشاره می گردد:۱. خطای انسانی : در سیستم های دستی نقش انسان در ترکیب منابع مورد استفاده سیستم ها بسیار برجسته و کلیدی بود. در حالیکه سیستم های ماشینی بیشتر به استفاده از منابع خودکار گرایش دارند. رایانه ها در انجام عملیات و محاسبات تعریف شده، به خلاف انسان دچار اشتباه و خطا نمی شوند. اشتباهاتی که در سیستم دستی صورت می گرفته مانند خطا در جمع ارقام یک صورتحساب، عدم موازنه دو طرف یک ثبت حسابداری و..... در سیستم های مبتنی بر فناوری جدید، راه ندارد.۲. فقدان ثبات رویه : در سیستم های دستی احتمال بروز اشکالات ناشی از عدم ثبات رویه بسیار زیاد است اما وجود ثبات به عنوان مزیتی در سیستم های ماشینی مطرح می باشد. رایانه ها دقیقاً بر اساس برنامه ها و دستورالعمل های ثابت و از پیش تعیین شده، همه موارد مشابه در انجام محاسبات و عملیات را با روشی معین و یکنواخت انجام می دهند و هیچ گونه انحراف از رویه های تعریف و تبیین شده در این سیستم ها وجود ندارد.۳. وجود انگیره برای خلافکاری و خیانت در امانت در میان عوامل انسانی : رایانه ها هیچ گاه دارای انگیزه انجام اعمال خلاف یا خیانت در امانت نیستند در حالیکه کارکنان شرکت و اصولاً کاربران سیستم ممکن است با در نظر گرفتن مصالح و منافع

شخصی خود، چنین اعمالی را انجام دهند. (عرب مازار یزدی ، ۱۳۸۰)خطرهای ناشی از کاربرد فناوری اطلاعات۱فناوری نوین اطلاعات به دلیل ویژگی های خاص خود، زمینه ساز مخاطرات تازه ای برای سازمان ها شده و ویژگی های ذاتی سیستم های ماشینی عملاً تهدیدات تازه ای را متوجه منابع شرکت ها به ویژه منابع با ارزش اطلاعاتی آنها ساخته است. در این بخش به برخی از این موارد اشاره می شود:· متمرکز بودن داده ها: انبوهی از داده ها در انواع مختلفی از رسانه های حامل داده ها نظیر دیسک ها و نوارهای مغناطیسی به صروتی بسیار فشرده ضبط و نگهداری می شوند. این امر سبب بروز خطرهایی می شود که برخی از آنها عبارتند از :۱. سرقت آسان تر اطلاعات متمرکز۲. امکان حذف جمعی اطلاعات · مشکل سال ۲۰۰۰ میلادی، نمونه ای از مشکلاتی است که می تواند در آینده هم پیش آید. این مشکل در نتیجه صرفه جویی در ثبت دو رقمی شماره سال میلادی به جای چهار رقم، ایجاد شد. هزینه بسیاری برای بررسی و حذف این خطر صرف گردید. در تاریخ های دیگر هم ممکن است مشکلاتی مشابه، ایجاد شود.· ویروس رایانه ای ، یک برنامه رایانه ای است که هنگام اتصال به شبکه های رایانه ای یا هنگام دریافت اطلاعات یا برنامه از طریق دستگاه های جانبی، وارد رایانه می شود و با خرابکاری در سیستم رایانه، موجب بروز انواع خرابی و اشکال می گردد.· جاسوسی صنعتی، شامل نفوذ غیر مجاز به سیستم برای کسب اطلاعات محرمانه شرکت است.· خرابکاری در اطلاعات، شامل عملیاتی چون دستکاری در صفحات اطلاعات بنگاه در شبکه جهانی یا وارد کردن مطالب موهن در آن صفحات است.· اثبات اعتبار شواهد رایانه ای ، مشکل می باشد و در مقابل ساختن شواهد تقلبی ، آسان است .جامعه آماریتعداد کل حسابرسان پاسخ دهنده که واجد شرایط فوق هستند ۴۸ نفر مباشند از انجا که جامعه آماری این سوالات براساس سه طبقه شرکتهای کوچک متوسط و بزرگ طبقه بندی شده است از تعداد ۴۸ نفر پاسخ دهنده تنها ۲۷ نفر در طبقه شرکتها و موسسات کوچک فعالیت داشته اند جامعه اماری طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۴۳ نفر و جامعه اماری شرکتها و موسسات بزرگ ۳۹ نفر می باشد نمونه آماری در انجام تحقیق به اندازه نمونه از جامعه آماری انتخاب می شود به دلیل تعداد کم جامعه آماری ما از تمام جامعه اماری برای جمع اوری داده ها استفاده کرده ایم .در واقع در این تحقیق نمونه گیری وجود ندارد و از روش هم شماری برای گرد اوری کل داده های جامعه آماری پرداخته شده است .سوالات تحقیق سوال اصلی ۲. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است ؟سوالات فرعی ۱. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است ؟۲. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات متوسط آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است ؟۳. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات بزرگ آستان قدس موجب افزایش کارایی شده است ؟ ۲ . سوال اصلی آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش اثر بخشی شده است ؟سوالات فرعی ۱. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک آستان قدس موجب افزایش اثر بخشی شده است ؟۲. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات متوسط آستان قدس موجب افزایش اثر بخشی شده است ؟۳. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات بزرگ آستان قدس موجب افزایش اثر بخشی شده است ؟۳.سوال اصلی آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است ؟سوالات فرعی ۱. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است ؟۲. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات متوسط آستان قدس موجب کاهش هزینه های پرسنلی شده است ؟۳. آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس موجب کاهش هزینه های سربار شده است ؟اطلاعات آماری سوالات اول و

دوم تحقیق بررسی سوالات اول و دوم در سه طبقه از شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ صورت گرفته است از این رو لازم است حسابرسان به هنگام پاسخگویی به پرسش های پرسشنامه تجربه حسابرسی به کمک نرم افزار را در ان طبقه از شرکتها و موسسات داشته باشند تا بتوانند از این تجربه حرفه ای بهره ببرند به عنوان مثال حسابرسی که تجربه حسابرسی به کمکم نرم افزار ها را فقط در شرکتها و موسسات داشته باشد به هنگام پردازش اطلاعات ،تنها به پاسخ هایی که در طبقه شرکتها و موسسات متوسط داشته است توجه می شود و حتی در صورت پاسخگویی به دو طبقه دیگر به انان توجه نخواهد شد .در پرسشنامه پرسشی به شرح زیر گنجانده شده تا تعداد حسابرسانی که در هر طبقهاز شرکتها و موسسات کوچک ،متوسط و بزرگ فعالیت داشته اند، مشخص شود تا بتوان جامعه آماری تحقیق را بر اساس هریک از این سه طبقه تعیین نمود.پرسش : تا کنون در کدام دسته از شرکتها و موسسات ذیل توسط نرم افزار سازمان حسابرسی نموده اید؟ O کوچکO متوسطO بزرگ تعداد حسابرسانی که در طبقه شرکتها و موسسات کوچک فعالیت داشته اند ، ۲۷ نفر می باشد بنابر این جامعه آماری تحقیق در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۷ نفر است بع گونه ای مشابه جامعه آماری تحقیق در طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۴۳ نفر و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۳۹ نفر می باشد .لازم به ذکر است که از تعداد ۴۸ نفر حسابرس پاسخ دهنده ۸ نفر عضو جامعه حسابداران رسمی می باشند .مدررک تحصیلی کارشناسی ارشد کارشناسی کاردانی دیپلم جمعطبقه شرکتها و موسسات کوچک ۳ ۲۳ ۱ ۰ ۲۷طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۸ ۳۲ ۲ ۱ ۴۳طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۷ ۳۱ ۰ ۱ ۳۹جدول ۱-۴ تعداد حسابرسان به تفکیک مدرم تحصیلی در هر طبقه از شرکت ها و موسساتملاحظه می شود که در هر طبقه شرکتها و موسسات کوچک بیش از ۹۶ درصد حسابرسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد می باشند . این ارقام در طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۹۳ درصد و موسسات بزرگ ۹۷ درصد می باشد.رشته تحصیلی حسابداری مدیریت اقتصاد جمعطبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۴ ۲ ۱ ۲۷طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۴۱ ۰ ۲ ۴۳طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۳۶ ۱ ۲ ۳۹جدول ۲-۴ تعداد حسابرسان به تفکیک رشته تحصیلی در هرطبقه از شرکتها و موسساتمشاهده می شود که در طبقه شرکتها و موسسات کوچک بیش از ۸۸ درصد حسابرسان در رشته حسابداری تحصیل نموده اند.این ارقام در طبقه شرکتها و موسسات متوسط۹۵ درصد و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۹۲ درصد می باشد.رده حسابرسی مدیر سرپرست حسابرس ارشد حسابرس جمعطبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴ ۴ ۷ ۱۲ ۲۷طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۳ ۹ ۹ ۲۲ ۴۳طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۴ ۸ ۸ ۱۹ ۳۹جدول۳-۴ تعداد حسابرسان به تفکیک رده حسابرسی در هر طبقه از شرکتها و موسساتمدت تجربه در حسابرسی بیش از ۱۵ سال بین ۱۰ تا ۱۵ سال بین ۵ تا ۱۰ سال کمتراز ۵ سال جمعطبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲ ۹ ۶ ۱۰ ۲۷طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۲ ۱۴ ۹ ۱۸ ۴۳طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۲ ۱۲ ۹ ۱۶ ۳۹جدول۴-۴ مدت تجربه در حسابرسی حسابرسان به تفکیک ، در هر طبقه از شرکتها و موسسات میزان اشنایی حسابرسان با نرم افزار حسابرسی سازمان اشنایی خیلی زیاد اشنایی زیاد اشنایی متوسط جمعطبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴ ۶ ۱۷ ۲۷طبقه شرکتها و موسسات متوسط ۶ ۱۱ ۲۶ ۴۳طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ۶ ۱۲ ۲۱ ۳۹جدول۵-۴میزان اشنایی حسابرسات با نرم افزار حسابرسی سازمان در هر طبقه از شرکتها و موسساتاطلاعات عمومی جامعه آماری سوال سوم تحقیق جامعه آماری بر اساس سوال سوم تحقیق شرکتها و موسسات حسابرسی شونده ای هستند که عملیات حسابرسی انان در سال ۸۶ به صورت مکانیزه و با کمک نرم افزار حسابرسی صورت گرفته است . تعداد انها ۲۹ شرکت و موسسه می باشد.تقسیم بندی جامعه آماری بر اساس حجم عملیات شرکتها و موسسات عضو جامعه آماری ، از نظر حجم عملیات حسابداری و حسابرسی خویش متفاوت است از این جهت شرکتها و موسسات حابرسی شونده به سه دسته کوچک متوسط و بزرگ تقسیم شده اند ۴ شرکت موسسه در طبقه

کوچک ۱۸ شرکت و موسسه در طبقه متوسط و ۷ شرکت و موسسه در طبقه بزرگ قرار گرفته اند .تقسیم بندی جامعه آماری به شرکت ها و موسسات اقتصادی و غیر اقتصادیشرکتها و موسسات جامعه آماری از نگاهی دیگر به شرکتها و موسسات اقتصادی و شرکت ها و موسسات غیر اقتصادی تقسیم می شوند .تعداد شرکتها و موسسات اقتصادی ۱۹ شرکت و موسسه می باشند و تعداد شرکتها و موسسات غیر اقتصادی به ۱۰ شرکت و موسسه می رسد.در جدول (۶-۴) تعداد این شرکتها و موسسات به تفکیک اقتصادی و غیر اقتصادی و همچنین کوچک ،متوسط و بزرگ اورده شده است همچنین در جدول (۱-۳) لیست این شرکتها و موسسات به تفکیک مذکور امده است.شرکتها و موسسات   شرکتها و موسسات کوچک   شرکتها و موسسات متوسط   شرکتها و موسسات بزرگ   جمعشرکتها و موسسات اقتصادی   ۳   ۱۱   ۵   ۱۹شرکتها و موسسات غیر اقتصادی   ۱   ۷   ۲   ۱۰جمع   ۴   ۱۸   ۷   ۲۹جدول ۶-۴ تعداد شرکت ها و موسسات به تفکیک پرسش ها   بسآیار مناسب   مناسب   کمی مناسب   بدون تغییر   کمی نا مناسب   نا مناسب   بسیار نامناسب   بدون پاسخ ۱   ۹   ۸   ۸   ۱   ۰   ۱   ۰   ۰۲   ۳   ۱۲   ۹   ۳   ۰   ۰   ۰   ۰۳   ۸   ۱۰   ۷   ۱   ۰   ۱   ۰   ۰۴   ۰   ۳   ۵   ۱۸   ۰   ۰   ۰   ۱۵   ۰   ۱۲   ۵   ۹   ۰   ۰   ۰   ۱۶   ۰   ۱۳   ۴   ۹   ۰   ۰   ۰   ۱۷   ۱   ۱۲   ۷   ۷   ۰   ۰   ۰   ۰۸   ۳   ۶   ۹   ۸   ۱   ۰   ۰   ۰۹   ۴   ۵   ۶   ۱۱   ۰   ۰   ۰   ۱۱۰   ۱۰   ۸   ۵   ۴   ۰   ۰   ۰   ۰۱۱   ۴   ۸   ۱۱   ۴   ۰   ۰   ۰   ۰۱۲   ۹   ۵   ۹   ۴   ۰   ۰   ۰   ۰۱۳   ۲   ۸   ۷   ۸   ۰   ۰   ۰   ۱۱۴   ۲   ۵   ۵   ۱۱   ۰   ۰   ۰   ۴۱۵   ۲   ۲   ۱۰   ۱۲   ۰   ۰   ۰   ۰

۱پرسش ها   بسآیار مناسب   مناسب   کمی مناسب   بدون تغییر   کمی نا مناسب   نا مناسب   بسیار نامناسب   بدون پاسخ ۱۶   ۱   ۸   ۸   ۹   ۱   ۰   ۰   ۰۱۷   ۲   ۶   ۱۱   ۸   ۰   ۰   ۰   ۰۱۸   ۳   ۵   ۷   ۱۰   ۰   ۰   ۰   ۲۱۹   ۰   ۹   ۱۱   ۶   ۱   ۰   ۰   ۰۲۰   ۰   ۰   ۴   ۲۳   ۰   ۰   ۰   ۰۲۱   ۰   ۶   ۵   ۱۶   ۰   ۰   ۰   ۰۲۲   ۰   ۴   ۸   ۱۴   ۰   ۰   ۰   ۱۲۳   ۰   ۳   ۴   ۱۹   ۰   ۰   ۰   ۱۲۴   ۱   ۱۰   ۴   ۱۲   ۰   ۰   ۰   ۰۲۵   ۰   ۳   ۸   ۱۵   ۰   ۰   ۰   ۰۲۶   ۰   ۱۰   ۸   ۸   ۰   ۰   ۰   ۱۲۷   ۱   ۱۰   ۸   ۷   ۰   ۰   ۰   ۱۲۸   ۱   ۴   ۶   ۱۴   ۱   ۰   ۰   ۱۲۹   ۰   ۱   ۵   ۲۰   ۱   ۰   ۰   ۰۳۰   ۰   ۳   ۱۰   ۱۲   ۰   ۰   ۰   ۲پرسش ها   بسآیار مناسب   مناسب   کمی مناسب   بدون تغییر   کمی نا مناسب   نا مناسب   بسیار نامناسب   بدون پاسخ ۱   ۲۲   ۲۰   ۱   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰۲   ۱۲   ۲۸   ۳   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰۳   ۲۳   ۲۰   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰۴   ۰   ۱۰   ۱۳   ۱۹   ۰   ۰   ۰   ۱۵   ۵   ۱۹   ۸   ۹   ۰   ۰   ۰   ۲۶   ۶   ۲۶   ۳   ۶   ۰   ۰   ۰   ۲۷   ۸   ۲۱   ۷   ۶   ۰   ۰   ۰   ۱۸   ۳   ۱۳   ۱۶   ۶   ۲   ۲   ۰   ۱۹   ۶   ۱۰   ۱۴   ۱۳   ۰   ۰   ۰   ۰۱۰   ۱۹   ۱۸   ۵   ۱   ۰   ۰   ۰   ۰۱۱   ۷   ۲۱   ۷   ۸   ۰   ۰   ۰   ۰۱۲   ۱۵   ۱۸   ۷   ۳   ۰   ۰   ۰   ۰۱۳   ۳   ۱۵   ۱۰   ۱۳   ۱   ۰   ۰   ۱۱۴   ۲   ۱۱   ۷   ۲۰   ۰   ۰   ۰   ۳۱۵   ۲   ۱۶   ۱۵   ۱۰   ۰   ۰   ۰   ۰پرسش ها   بسآیار مناسب   مناسب   کمی مناسب   بدون تغییر   کمی نا مناسب   نا مناسب   بسیار نامناسب   بدون پاسخ ۱۶   ۳   ۱۴   ۱۴   ۱۱   ۱   ۰   ۰   ۱۱۷   ۴   ۱۱   ۱۱   ۱۶   ۰   ۱   ۰   ۰۱۸   ۲   ۱۳   ۱۲   ۱۴   ۰   ۰   ۰   ۲۱۹   ۳   ۲۸   ۷   ۳   ۲   ۰   ۰   ۰۲۰   ۰   ۲   ۱۰   ۳۰   ۰   ۰   ۰   ۰۲۱   ۲   ۱۱   ۱۲   ۱۸   ۰   ۰   ۰   ۰۲۲   ۱   ۱۴   ۱۱   ۱۶   ۰   ۰   ۰   ۱۲۳   ۰   ۶   ۸   ۲۷   ۰   ۱   ۰   ۱۲۴   ۲   ۱۴   ۱۴   ۱۲   ۰   ۰   ۰   ۱۲۵   ۰   ۹   ۱۳   ۲۰   ۰   ۰   ۰   ۱۲۶   ۲   ۲۶   ۱۰   ۴   ۰   ۰   ۰   ۱۲۷   ۲   ۲۱   ۱۲   ۷   ۰   ۰   ۰   ۱۲۸   ۲   ۱۲   ۱۰   ۱۷   ۱   ۰   ۰   ۱۲۹   ۰   ۵   ۸   ۲۹   ۱   ۰   ۰   ۰۳۰   ۲   ۸   ۲۰   ۱۲   ۰   ۰   ۰   ۱پرسش ها   بسآیار مناسب   مناسب   کمی مناسب   بدون تغییر   کمی نا مناسب   نا مناسب   ۰بسیار نامناسب   بدون پاسخ ۱   ۳۴   ۴   ۰   ۰   ۱   ۰   ۰   ۰۲   ۲۵   ۱۴   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰   ۰۳   ۳۱   ۷   ۰   ۰   ۱   ۰   ۰   ۰۴   ۲   ۸   ۹   ۱۸   ۰   ۰   ۰   ۲۵   ۸   ۱۵   ۶   ۸   ۰   ۰   ۰   ۲۶   ۸   ۱۸   ۵   ۵   ۰   ۰   ۰   ۳۷   ۱۳   ۱۴   ۷   ۴   ۰   ۰   ۰   ۱۸   ۴   ۱۶   ۱۱   ۴   ۱   ۲   ۰

۱۹ ۱۰ ۷ ۱۳ ۹ ۰ ۰ ۰ ۰۱۰ ۲۳ ۱۳ ۲ ۱ ۰ ۰ ۰ ۰۱۱ ۱۴ ۱۳ ۷ ۵ ۰ ۰ ۰ ۰۱۲ ۱۷

۱۵ ۵ ۲ ۰ ۰ ۰ ۰۱۳ ۶ ۱۵ ۷ ۹ ۱ ۰ ۰ ۱۱۴ ۳ ۹ ۷ ۱۶ ۰ ۰ ۰ ۴۱۵ ۱۰ ۱۳ ۱۲

۴ ۰ ۰ ۰ ۰پرسش ها بسآیار مناسب مناسب کمی مناسب بدون تغییر کمی نا مناسب نا مناسب بسیار

نامناسب بدون پاسخ ۱۶ ۱ ۱۷ ۱۴ ۶ ۱ ۰ ۰ ۰۱۷ ۷ ۹ ۹ ۱۳ ۰ ۱ ۰ ۰۱۸ ۳ ۱۱ ۱۴ ۹ ۰

۰ ۰ ۲۱۹ ۷ ۲۴ ۵ ۲ ۱ ۰ ۰ ۰۲۰ ۰ ۴ ۹ ۲۵ ۱ ۰ ۰ ۰۲۱ ۳ ۱۱ ۱۳ ۱۲ ۰ ۰ ۰

۰۲۲ ۳ ۱۵ ۸ ۱۲ ۰ ۰ ۰ ۱۲۳ ۰ ۶ ۷ ۲۴ ۰ ۱ ۰ ۱۲۴ ۷ ۱۱ ۱۵ ۵ ۰ ۰ ۰ ۱۲۵ ۰

۸ ۱۵ ۱۵ ۰ ۰ ۰ ۱۲۶ ۳ ۲۰ ۱۱ ۴ ۰ ۰ ۰ ۱۲۷ ۵ ۱۵ ۱۵ ۳ ۰ ۰ ۰ ۱۲۸ ۳ ۱۰ ۱۱

۱۴ ۰ ۰ ۰ ۱۲۹ ۱ ۳ ۸ ۲۵ ۲ ۰ ۰ ۰۳۰ ۳ ۹ ۱۶ ۱۰ ۰ ۰ ۰ ۰ ۱ بررسی سوالات اول و دوم

تحقیق جهت بررسی این سوالات ، از پرسشنامه استفاده شده است .در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا در هریک از پرسش ها (متغیر ها ) مقایسه ای میان سیستم دستی حسابرسی و سیستم مکانیزه ان انجام دهند و بیان کنند که وضعیت سیستم مکانیزه از نظر متغیر مورد سوال ، نسبت به سیستم دستی بهتر شده است ، تغییری نکرده است و یا وضعیت بدتر شده است .از انجا که طبق نظر برخی خبرگان ,نرم افزار حسابرسی سازمان ممکن است از جنبه کارایی و اثر بخشی در شرکتها و موسسات مختلف تاثیر متفاوتی داشته باشد لذا به بررسی این سوالات در سه طبقه از شرکتها و موسسات کوچک ، متوسط و بزرگ پرداخته شده است .بررسی سوال اول تحقیق در این سوال ، این پرسش مطرح است که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات شرکتها و موسسات کو چک ، متوسط و بزرگ موجب افزایش کارایی شده است یا خیر . در این رابطه پرسش های ۱ الی ۱۵ پرسشنامه طراحی شده است حال به بررسی پرسش های مذکور می پردازیم :پرسش کلی : به نظر شما استفاده از نرم افزار حسابرسی سازمان نسبت به سیستم دستی ، در موارد ذیل تا چه میزان تاثیر گذار بوده است ؟پرسش ۱:تهیه هر چه سریع تر کاربرگ های اصلی اولیه و کاربرگ های ۶۲۰ تولیه (کاربرگ های تهیه صورتهای مالی )میانگین پاسخ دهندگان در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۸۱/۱ با انحراف معیار ۱۶/۱ می باشد . همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۹/۲ با انحراف معیار ۵۴/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۷۹/۲ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت تهیه هرچه سریعتر کاربرگ هاتی اصلی اولیه و کاربرگ های ۶۰۲۰ اولیه مناسبتر شده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نسبتا مناسب تر گردیده است .پرسش ۲: تهیه هر چه سریعتر کاربرگ های رسیدگیمیانگین پاسخ دهندگان در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۵۶/۱ با انحراف معیار ۸۳/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۲۱/۲ با انحراف معیار ۵۵/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۶۴/۲ با انحراف معیار ۴۸/۰ می باشد.ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت تهیه هرچه سریعتر کاربرگهای رسیدگی ، مناسب تر شده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک کمی مناسب تر گردیده است .پرسش ۳: نهایی کردن هرچه سریعتر کاربرگهای اصلی و ۶۰۲۰میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۸۱/۱ با انحراف معیار ۱۲/۱ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۵۳/۲ با انحراف معیار ۵۰/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۷۲/۲ با انحراف معیار ۷۱/۰ می باشد.ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت تهیه هرچه سریعتر کاربرگهای اصلی و ۶۰۲۰ ، مناسب تر شده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک کمی مناسب تر گردیده است .پرسش ۴: کمک به اجرای سریع تر آزمون های کنترل میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴۲/۰ با انحراف معیار ۶۹/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۹/۰ با انحراف

معیار ۸۰/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۸۴/۰ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد.با توجه به اینکه میانگین پاسخ ها کمتراز ۱(کمی مناسب ) می باشد، مبین این مطلب است که نرم افزار مورد نظر در زمینه انجام سریعتر آزمون های کنترل بسیار ضعیف عمل می نمایند ،به گونه ای که می توان از جهت مذکور وضعیت سیستم مکانیزه را نسبت به سیستم دستی بدون تغییر قلمداد کرد.پرسش ۵: کمک به اجرای سریعتر آزمون های محتوا در سطح اقلام ترازنامه ای میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۲/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۹/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۶۲/۱ با انحراف معیار ۰۵/۱ می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی درهر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به اجرای سریع تر آزمون های محتوا در سطح اقلام ترازنامه ای ، کمی مناسب تر گردیده است .پرسش ۶: کمک به اجرای سریع تر آزمون های محتوا در سطح اقلام سود و زیانیمیانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۵/۱ با انحراف معیار ۹۱/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۸/۱ با انحراف معیار ۸۷/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۸۱/۱ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به اجرای سریع تر آزمون های محتوا در سطح اقلام سود و زیانی ، کمی مناسب تر گردیده است .در شرکت ها و موسسات متوسط و بزرگ ، این وضعیت نسبتا مناسب تر شده است . همانگونه که ملاحظه می شود میانگین پاسخ ها در پرسش ۶ نسبت به پرسش ۵ کمی بیشتر می باشد . این امر مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور در زمینه اجرای سریعتر آزمون های محتوا در سطح اقلام سود و زیانی نسبت به اقلام ترازنامه ای ، کمک بیشتری می نماید .پرسش ۷: کمک به جلوگیری از انتخاب بیش از حد لازم نمونه ها میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۶/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۴/۱ با انحراف معیار ۹۳/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۹۵/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰ می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به جلوگیری از انتخاب بیش از حد نمونه ها ، کمی مناسب تر گردیده است .درطبقه شرکت ها و موسسات متوسط و بزرگ ، این وضعیت نسبتا مناسب تر شده است . به عنوان مثال ، امکانات سیستم در انتخاب نمونه ، کمک شآیانی در این زمینه می نماید.پرسش ۸: کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی(اشراف منتج به انجام سریعتر کار)میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۷/۱ با انحراف معیار ۰۵/۱می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۷/۱ با انحراف معیار ۱۶/۱و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۳۲/۱ با انحراف معیار ۱۹/۱ می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی درهر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی ، کمی مناسب تر گردیده است .به عنوان مثال تعبیه سیستم حسابداری در اینترم افزار و متحدالشکل بودن ان در کلیه شرکتها ، باعث می گردد کارکنان مبتدی اشراف بیشتری به سیستم حسابداری شرکت به دست اورند پرسش ۹: کمک به انجام هرچه سریعتر تحلیل های مورد نیاز حسابرسیمیانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۸/۱ با انحراف معیار ۱۱/۱می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۲۱/۱ با انحراف معیار ۰۲/۱و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۴۶/۱ با انحراف معیار ۱۱/۱ می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی درهر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک به انجتم هرچه سریعتر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی ، کمی مناسب تر گردیده است .به عنوان مثال قابلیت انتقال اطلاعات به EXCEL که در نرم افزار وجود دارد و انجام تحلیل در محیط EXCEL در این زمینه تا حدودی یاری دهنده حسابربرسان می با شد .پرسش ۱۰: کمک به کاهش اشتباهات محاسباتی و کاربرگ نویسی حسابرسان (اشتباهتی که در مراحل بعدی حسابرسی کشف شوند)میانگین پاسخ دهندگان در در

طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۸۹/۱ بـا انحراف معیار ۰۷/۱می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین۲۸/۲ بـا انحراف معیـار ۷۶/۰و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میـانگین مزبـور۴۹/۲ بـا انحراف معیـار ۷۱/۰می باشد.ملاحظه می شود وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت کمک به کاهش اشتباهات محاسباتی و کاربرک نویس حسابرسان (اشتباهاتی که در مراحل بعدی کشف می شوند )، مناسب تر شده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نسبتا مناسب تر گردیده است .قابل توجه است کهکمک به کاهش اشتباهات محاسباتی و کاربرگ نویسی ،مخصوصا در انتهای عملیات حسابرسی ، امری با اهمیت محسوب می گردد.چرا که در سیستم دستی ممکن بود یک رقم اشتباه در ۶۰۲۰، ساعتها وقت صرف گردد ، در حالیکه در سیستم مکانیزه این نوع اشتباهات به حداقل ممکن رسیده است .پرسش ۱۱: کمک به انجام هرچه سریعتر حسابداری در دوره های اتی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۴۴/۱ بـا انحراف معیار ۹۲/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین۶۳/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۹۲/۱با انحراف معیار ۰۲/۱می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک و متوسط از جهت کمک به انجام هرچه سریعتر حسابداری در دوره های اتی ، کمی مناسب تر گردیده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ نسبتا مناسب تر گردیده است .پرسش ۱۲: کمک بـه دسترسی و جستجوی هرچه سریعتر در اطلاعات شرکت صاحبکـار میـانگین پاسخ دهنـدگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۷۰/۱ بـا انحراف معیار ۰۸/۱می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین۰۵/۲ با انحراف معیار ۸۹/۰و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۲۱/۲ با انحراف معیار ۸۵/۰می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ از جهت کمک به دسترسی و جستجوی هرچه سریعتر در اطلاعات شرکت صاحبکار ، مناسب تر شده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نسبتا مناسب تر گردیده است .قابل توجه است تعبیه سیستم حسابداری صاحبکـاردر این نرم افزار و یـک شکل بودن ان در کلیه شرکت هـا همچنین وجود امکانـات جستجوی مناسب از قبیل جستجو بر اساس رقم ، شرح حساب و.... در این زمینه تاثیر گـذار می باشد پرسش ۱۳: کمک به ارتقا بیشتر سطح اموزش حرفه ای حسابرسان میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۸/۱ با انحراف معیار ۰۳/۱می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین۱۴/۱ با انحراف معیار ۰۱/۱و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۴۲/۱ با انحراف معیار ۰۹/۱می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی درهرسه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به ارتقـا بیشتر سطح اموزش حرفه ای حسابرسـان ، کمی مناسب تر شده است . پرسش۴ ۱: کمک به استفاده هرچه بیشتر از فناوری حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۹۱/۰ با انحراف معیار ۰۲/۱می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۸۸/۰ با انحراف معیار ۹۸/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۹۷/۰ با انحراف معیار ۰۳/۱ می باشد.با توجه به اینکه میانگین پاسخ ها کمتراز ۱(کمی مناسب ) می باشد، بیانگر این مطلب است که وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکت ها و موسسات از جهت کمک به استفاده هرچه بیشتر از فناوری های نوین حسابرسی ،ضعیف می باشد .پرسش ۱۵: کمک به کاهش تعداد پرسنل حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک۷۷/ با انحراف معیار ۸۹/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین۲۳/۱با انحراف معیار ۸۶/۰و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۷۴/۱ با انحراف معیار ۹۵/۰می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک از جهت کمک کاهش تعداد پرسنل حسابرسی ، ضعیف می باشد. این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات متوسط کمی مناسب تر شده است . این وضعیت در طبقه شرکتهـا و موسسات بزرگ نسبتا منـاسب تر گردیـده است .جمع بنـدیمتغیر کـارایی شامـل میانگین ۱۵ پرسش مذکور می باشـد

میانگین متغیر مذکور ، در شرکتها و موسسات کوچک ۲۷/۱ با انحراف معیار ۶۰/۰ می باشد. همچنین در شرکتها و موسسات متوسط،این میانگین ۶۴/۱ با انحراف معیار ۴۰/۰ و در شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۸۷/۱ با انحراف معیار ۴۳/۰ می باشد .(این اعداد و ارقام به کمک نرم افزار spss بدست امده است)با توجه به اینکه میانگین متغیر کارایی در هر سه طبقه شرکت ها و موسسات کوچک ، متوسط و بزرگ بالاتر از صفر(بدون تغییر) می باشد، گویای این مطلب است که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ موجب افزایش کارایی شده است .از انجا که میانگین متغیر کارایی در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ ، نزدیک به ۲(مناسب ) میباشد.نتیجه می شود نرم افزار مذکور در این دو طبقه ،کارایی نسبتا مناسبی دارد .در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ، میانگین مذکور نزدیک به ۱(کمی مناسب) است ، لذا نرم افزار سازمان ، در این طبقه دارای کارایی کمی مناسب می باشد.بررسی سوال دوم تحقیقدر این سوال این پرسش مطرح می شود که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ موجب ارتقا اثر بخشی گردیده است یا خیر . در این رابطه پرسش های ۱۵ الی ۳۰ پرسشنامه طراحی شده است حال بررسی پرسش های مذکور می پردازیم :پرسش کلی :به نظر شما استفاده از نرم افزار حسابرسی سازمان نسبت به سیستم دستی ،در موارد ذیل تا چه میزان تاثیر گذار بوده است ؟ پرسش۶ ۱: کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی (اشراف منتج به انجام دقیقترکار)میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۹۶/۰ با انحراف معیار ۹۶/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۱۲/۱ با انحراف معیار ۹۳/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۲۸/۱ با انحراف معیار ۸۵/۰ می باشد.میانگین پاسخ ها نزدیک به ۱(کمی مناسب ) قرار دارند ، لذا وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکت ها و موسسات از جهت کمک به اشراف بیشتر کارکنان مبتدی نسبت به واحد مورد رسیدگی ،کمی مناسب تر گردیده است.به عنوان مثال تعبیه سیستم حسابداری در این نرم افزار و متحدالشکل بودن ان در کلیه شرکتها ، باعث می گردد کارکنان مبتدی اشراف بیشتری به سیستم حسابداری ان شرکت پیدا نمایند.لازم به ذکر است که پرسش ۸منتهی به انجام سریع تر کار مد نظر می باشد ودر این پرسش منتج به انجام دقیق تر کار.پرسش۷ ۱: کمک به انجام دقیق تر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۰۷/۱ با انحراف معیار ۹۰/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۰/۱ با انحراف معیار ۱۰/۱ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۱۸/۱ با انحراف معیار ۲۲/۱ می باشد.میانگین پاسخ ها نزدیک به ۱(کمی مناسب ) قرار دارند ، بنابراین وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکت ها و موسسات از جهت کمک به انجام دقیق تر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی ،کمی مناسب تر گردیده است.به عنوان مثال قابلیت انتقال اطلاعات به به EXCEL که در نرم افزاروجود داردو انجام تحلیل در محیط EXCEL در این زمینه تا حدودی یاری دهنده حسابرسان می باشد لازم به ذکر است که در پرسش ۹،انجام هرچه سریعتر تحلیل مد نظر میباشد و در این پرسش انجام دقیق تر آن .پرسش ۱۹: کمک به انتخاب و بررسی نمونه های بهتر میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک۰۴/۱ با انحراف معیار ۸۴/۰می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین۶۳/۱با انحراف معیار ۸۹/۰و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۸۷/۱ با انحراف معیار ۸۵/۰می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک و متوسط از جهت کمک به انتخاب و بررسی نمونه های بهتر ، کمی مناسب تر گردیده است . این وضعیت در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ نسبتا مناسب تر شده است.پرسش ۲۰: کمک به افزایش کشف اشکالات مربوط به سیستم کنترل داخلی صاحبکارمیانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۵/۰ با انحراف معیار ۳۶/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۳۰/ با انحراف معیار ۵۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور۴۱/۰ با انحراف معیار ۷۱/۰ می باشد.میانگین پاسخ ها

نزدیک به ۱(کمی مناسب ) قرار دارنـد ، مـبین این مطلب است که نرم افزار مـذکور در زمینه کمـک به افزایش کشف اشـکالات مربـوط به سیسـتم کنـترل داخلی صاحبکـار بسـیار ضـعیف عمـل می نمایـد ، به گونه ای که می توان از این جهت وضـعیت سیسـتم مکانیزه را نسـبت به سیسـتم دستی بدون تغییر قلمداد کرد.پرسش ۲۱: کمـک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت ددر سـطح هر حساب میانگین پاسـخ دهندگان در در طبقه شـرکتها و موسـسات کوچک ۶۳/۰ بـا انحراف معیار ۸۲/۰ می باشـد.همچنین در طبقه شرکتها و موسـسات متوسط این میانگین ۹۳/ ۰با انحراف معیار ۹۲/۰ و در طبقه شـرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۱۳/۱ با انحراف معیـار ۹۴/۰ می باشـد. بـا توجه به این که میـانگین پاسـخ هـا در شـرکتها و موسـسات کوچـک و متوسـط کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشـد ، مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت در سـطح هر حسـاب در این دو طبقه ضـعیف عمـل می نمایـد ، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شـرکتها و موسـسات بزرگ به ۱ (کمی مناسب) وضـعیت سیسـتم مکانیزه نسبت به سیسـتم دستی در طبقه شـرکتها و موسـسات بزرگ از این جهت،کمی مناسب تر گردیده است .پرسش ۲۲: کمک به افزایش کشف موارد ایراد با اهمیت ددر سـطح صورتهای مالی میانگین پاسـخ دهندگان در در طبقه شـرکتها و موسسات کوچک ۶۲/۰ با انحراف معیار ۷۴/۰ می باشد.همچنین در طبقه شـرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۰/۱با انحراف معیار ۹۰/۰ و در طبقه شـرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۲۴/۱ با انحراف معیار ۹۸/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شـرکتها و موسسات کوچک کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشد ، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مـذکور از جهت کمـک به افزایش کشف موارد ایراد بـا اهمیت در سـطح صورتهای مالی در این طبقه ضـعیف عمل می نمایـد ، همچنین بـا توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شـرکتها و موسـسات متوسط و بزرگ به ۱ (کمی مناسب) وضـعیت سیستم مکانیزه نسـبت به سیسـتم دستی در طبقه شـرکتها و موسسات بزرگ از این جهت،کمی مناسب تر گردیده است .پرسش ۲۳: کمک به جمع اوری مدارک و شواهد کافی و با کیفیت بیشتر میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شـرکتها و موسسات کوچک ۳۸/۰ با انحراف معیار ۶۸/۰ می باشـد.همچنین در طبقه شـرکتها و موسـسات متوسـط این میانگین ۴۳/۰ بـا انحراف معیار ۸۲/۰ و در طبقـه شـرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۴۵/۰ با انحراف معیار ۸۵/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشـد ، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مـذکور از جهت کمک به جمع اوری مدارک و شواهد کافی و با کیفیت بیشتر در هر سه طبقه از شرکتها و موسسات بسیار ضعیف عمل می نماید ، به گونه ای که می توان از این جهت ، وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیسـتم دستی را بدون تغییر قلمداد کرد.پرسـش ۲۴: کمـک به برنـامه ریزی و انجـام حسابرسـی موثرتر در دوره های اتی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شـرکتها و موسسات کوچک ۰۰/۱ با انحراف معیار ۹۸/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسـسات متوسط این میانگین ۱۴/۱بـا انحراف معیار ۸۹/۰ و در طبقه شـرکتها و موسـسات بزرگ ، میـانگین مزبـور ۵۳/۱ با انحراف معیار ۹۴/۰ می باشد. وضـعیت سیسـتم مکانیزه نسـبت به سیسـتم دستی درهر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به برنامه ریزی و انجام حسابرسـی موثرتر در دوره های اتی ،کمی مناسب تر گردیده است .پرسش ۲۵: کمک به افزایش کشف امور سهوی صاحبکار(سـهل انگاری و قصور) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شـرکتها و موسـسات کوچک ۵۴/۰ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۷۴/۰ با انحراف معیار ۷۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۸۲/۰ بـا انحراف معیار ۷۶/۰ می باشـد. بـا توجه به این که میـانگین پاسـخ ها کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشـد ، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به افزایش کشف امور سهوی صاحبکار(سهل انگاری و قصور) ضعیف عمـل می نمایـد ، به گـونه ای که می تـوان از این جهت ، وضـعیت سیسـتم مکـانیزه نسـبت به سیسـتم دسـتی را بـدون تغییر قلمـداد کرد.پرسش ۲۶: کمک به نظارت بهتر بر کیفیت کار حسابرسـی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شـرکتها و موسسات کوچک ۰۸/۱ بـا انحراف معیار ۸۳/۰ می باشـد.همچنین در طبقه شـرکتها و موسـسات متوسط این میانگین ۶۲/۱ بـا انحراف معیار ۷۲/۰ و در

طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۵۸/۱ با انحراف معیار ۷۸/۰ می باشد.وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات از جهت کمک به نظارت بهتر بر کیفیت کار حسابرسی کمی مناسب تر گردیده است.پرسش۲۷: کمک به مدیریت موثرتر بر عملیات حسابرسی(تقسیم بندی کار حسابرسی ) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۱۹/۱ با انحراف معیار ۸۸/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۳/۱ با انحراف معیار ۸۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۵۸/۱ با انحراف معیار ۸۲/۰ می باشد. میانگین پاسخ دهندگان در دامنه ۱(کمی مناسب )و ۲(مناسب ) می باشد ، و نزدیک به ۱ قرار دارند .بنابراین وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در هر سه طبقه از شرکتها و موسسات از جهت کمک به مدیریت موثرتر بر عملیات حسابرسی(تقسیم بندی کار حسابرسی ) کمی مناسب تر گردیده است.پرسش۲۸: کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۶۲/۰ با انحراف معیار ۹۲/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۹۳/۰ با انحراف معیار ۹۹/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۰۵/۱ با انحراف معیار ۹۷/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شرکتها و موسسات کوچک و متوسط کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشد ، بیانگر این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی در این دو طبقه ضعیف عمل می نماید ، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شرکتها و موسسات بزرگ به ۱(کمی مناسب) وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در این طبقه از جهت مذکور کمی مناسب تر گردیده است. پرسش۲۹: کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۲۲/۰ با انحراف معیار ۵۷/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۴۰/۰ با انحراف معیار ۷۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۳۸/۰ با انحراف معیار ۸۰/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشد مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به کاهش احتمال خطر حسابرسی بسیار ضعیف عمل می نماید ، به گونه ای که می توان از جهت مذکور وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی را بدون تغییر قلمداد کرد. پرسش۳۰: کمک به کاهش اشتباهات حسابرسان (اشتباهاتی که در مراحل بعدی حسابرسی کشف می شوند ) میانگین پاسخ دهندگان در در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ۶۴/۰ با انحراف معیار ۶۹/۰ می باشد.همچنین در طبقه شرکتها و موسسات متوسط این میانگین ۰۰/۱ با انحراف معیار ۸۲/۰ و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ ، میانگین مزبور ۱۳/۱ با انحراف معیار ۸۹/۰ می باشد. با توجه به این که میانگین پاسخ ها در شرکتها و موسسات کوچک کمتر از ۱(کمی مناسب ) می باشد مبین این مطلب است که نرم افزار مذکور از جهت کمک به کاهش اشتباهات حسابرسان (اشتباهاتی که در مراحل بعدی حسابرسی کشف می شوند ) در این طبقه بسیار ضعیف عمل می نماید ، همچنین با توجه به نزدیک بودن میانگین طبقه شرکته و موسسات متوسط و بزرگ به ۱ (کمی مناسب)به وضعیت سیستم مکانیزه نسبت به سیستم دستی در این دو طبقه از جهت فوق کمی مناسب تر گردیده استجمع بندی متغیر اثر بخشی شامل میانگین ۱۵ پرسش مذکور می باشد.میانگین متغیر مذکور در شرکتها و موسسات کوچک ۷۴/۰ با انحراف معیار ۵۰/۰می باشد همچنین در شرکتها و موسسات متوسط، اینمیانگین ۹۷/۰ با انحراف معیار ۵۰/۰ و در شرکتها و موسسات بزرگ میانگین مزبور ۱۲/۱ با انحراف معیار ۵۱/۰می باشد.(این اعداد و ارقام به کمک نرم افزار SPSS بدست امده است)با توجه به اینکه میانگین متغیر اثربخشی در هر سه طبقه شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر ) می باشد گویای این مطلب است که بکارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب ارتقا اثربخشی شده است.از انجا که میانگین متغیر اثر بخشی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ، کمتر از ۱(کمی مناسب)می باشد.نتیجه می شود نرم افزارهای حسابرسی سازمان در این طبقه اثربخشی ضعیفی دارد . در طبقه شرکتها و موسسات متوسط و

بزرگ ،میانگیم مذکور نزدیک به ۱ (کمی مناسب)است، بنابراین نرم افزار مذکر،در این دو طبقه ،دارای اثر بخشی کمی مناسب باشدشرکتها وموسسات پارامترها متغیر کارایی متغیر اثربخشیشرکتها و موسسات کوچک میانگین ۲۷/۱ ۷۴/۰ انحراف معیار ۶۰/۰ ۵۰/۰شرکتها و موسسات متوسط میانگین ۶۴/۱ ۹۷/۰ انحراف معیار ۴۰/۰ ۵۰/۰شرکتها و موسسات بزرگ میانگین ۸۷/۱ ۱۲/۱ انحراف معیار ۴۳/۰ ۵۱/۰ جدول ۱۰-۴مقادیر پارامتر های توصیفی متغیرهای کارایی و اثربخشی پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیارپرسش ۱ ۲۷ ۸۱/۱ ۱۶/۱پرسش ۲ ۲۷ ۵۶/۱ ۸۳/۰پرسش ۳ ۲۷ ۸۱/۱ ۱۲/۱پرسش ۴ ۲۶ ۴۲/۰ ۶۹/۰پرسش ۵ ۲۶ ۱۲/۱ ۸۹/۰پرسش ۶ ۲۶ ۱۵/۱ ۹۱/۰پرسش ۷ ۲۷ ۲۶/۱ ۸۹/۰پرسش ۸ ۲۷ ۰۷/۱ ۰۵/۱پرسش ۹ ۲۶ ۰۸/۱ ۱۱/۱پرسش ۱۰ ۲۷ ۸۹/۱ ۰۷/۱پرسش ۱۱ ۲۷ ۴۴/۱ ۹۲/۰پرسش ۱۲ ۲۷ ۷۰/۱ ۰۸/۱پرسش ۱۳ ۲۶ ۰۸/۱ ۰۳/۱پرسش ۱۴ ۲۳ ۹۱/۰ ۰۲/۱پرسش ۱۵ ۲۶ ۷۷/۰ ۸۹/۰پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیارپرسش ۱۶ ۲۷ ۹۶/۰ ۹۶/۰پرسش ۱۷ ۲۷ ۰۷/۱ ۹۰/۰پرسش ۱۸ ۲۵ ۰۴/۱ ۰۴/۱پرسش ۱۹ ۲۷ ۰۴/۱ ۸۴/۰پرسش ۲۰ ۲۷ ۱۵/۰ ۳۶/۰پرسش ۲۱ ۲۷ ۶۳/۰ ۸۲/۰پرسش ۲۲ ۲۶ ۶۲/۰ ۷۴/۰پرسش ۲۳ ۲۶ ۳۸/۰ ۶۸۰پرسش ۲۴ ۲۷ ۰۰/۱ ۹۸/۰پرسش ۲۵ ۲۶ ۵۴/۰ ۶۹/۰پرسش ۲۶ ۲۶ ۰۸/۱ ۸۳/۰پرسش ۲۷ ۲۶ ۱۹/۱ ۸۸/۰پرسش ۲۸ ۲۶ ۶۲/۰ ۹۲/۰پرسش ۲۹ ۲۷ ۲۲/۰ ۵۷/۰پرسش ۳۰ ۲۵ ۶۴/۰ ۶۹/۰ جدول ۱۱-۴مقادیر پرامترهای توصیفی طبقه شرکتها و موسسات کوچک پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیارپرسش ۱ ۴۳ ۴۹/۲ ۵۴/۰پرسش ۲ ۴۳ ۲۱/۲ ۵۵/۰پرسش ۳ ۴۳ ۵۳۲ ۵۰/۰پرسش ۴ ۴۲ ۷۹/۰ ۸۰/۰پرسش ۵ ۴۱ ۴۹/۱ ۹۷/۰پرسش ۶ ۴۱ ۷۸/۱ ۸۷/۰پرسش ۷ ۴۲ ۷۴/۱ ۹۳/۰پرسش ۸ ۴۲ ۰۷/۱ ۱۶/۱پرسش ۹ ۴۳ ۲۱/۱ ۰۲/۱پرسش ۱۰ ۴۳ ۲۸/۲ ۷۶/۰پرسش ۱۱ ۴۳ ۶۳/۱ ۹۷/۰پرسش ۱۲ ۴۳ ۰۵/۲ ۸۹/۰پرسش ۱۳ ۴۲ ۱۴/۱ ۰۱/۱پرسش ۱۴ ۴۰ ۸۸/۰ ۹۸/۰پرسش ۱۵ ۴۳ ۲۳/۱ ۸۶/۰پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیارپرسش ۱۶ ۴۲ ۱۲/۱ ۹۳/۰پرسش ۱۷ ۴۳ ۰۰/۱ ۱۰/۱پرسش ۱۸ ۴۱ ۰۷/۱ ۹۲/۰پرسش ۱۹ ۴۳ ۶۳/۱ ۸۹/۰پرسش ۲۰ ۴۳ ۳۰/۰ ۵۹/۰پرسش ۲۱ ۴۳ ۹۳۰ ۹۲/۰پرسش ۲۲ ۴۲ ۰۰/۱ ۹۰/۰پرسش ۲۳ ۴۲ ۴۳/۰ ۸۲/۰پرسش ۲۴ ۴۲ ۱۴/۱ ۸۹/۰پرسش ۲۵ ۴۲ ۷۴/۰ ۷۹/۰پرسش ۲۶ ۴۲ ۶۲/۱ ۷۲/۰پرسش ۲۷ ۴۲ ۴۳/۱ ۸۲/۰پرسش ۲۸ ۴۲ ۹۳/۰ ۹۹/۰پرسش ۲۹ ۴۳ ۱۰/۰ ۷۲/۰پرسش ۳۰ ۴۲ ۰۰/۱ ۸۲/۰ جدول ۱۱-۴مقادیر پرامترهای توصیفی طبقه شرکتها و موسسات متوسط پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحراف معیار پرسش ۱ ۳۹ ۷۹/۲ ۶۹/۰پرسش ۲ ۳۹ ۶۴/۲ ۴۸/۰پرسش ۳ ۳۹ ۷۲/۲ ۷۱/۰پرسش ۴ ۳۷ ۸۴/۰ ۹۴/۰پرسش ۵ ۳۷ ۶۲/۱ ۰۵/۱پرسش ۶ ۳۶ ۸۱/۱ ۹۴/۰پرسش ۷ ۳۸ ۹۵/۱ ۹۷/۰پرسش ۸ ۳۸ ۳۲/۱ ۱۹/۱پرسش ۹ ۳۹ ۴۶/۱ ۱۱/۱پرسش ۱۰ ۳۹ ۴۹/۲ ۷۱/۰پرسش ۱۱ ۳۹ ۹۲/۱ ۰۲/۱پرسش ۱۲ ۳۹ ۲۱/۲ ۸۵/۰پرسش ۱۳ ۳۸ ۴۲/۱ ۰۹/۱پرسش ۱۴ ۳۵ ۹۷/۰ ۰۳/۱پرسش ۱۵ ۳۹ ۷۴/۱ ۹۵/۰پرسش ها تعداد پاسخ دهنده ها میانگین انحر۰۳/۱اف معیار۹۵۰ پرسش ۱۶ ۳۹ ۲۸/۱ ۸۵/۰پرسش ۱۷ ۳۹ ۱۸/۱ ۲۲/۱پرسش ۱۸ ۳۷ ۲۲/۱ ۹۰/۰پرسش ۱۹ ۳۹ ۸۷/۱ ۸۵/۰پرسش ۲۰ ۳۹ ۴۱/۰ ۷۱/۰پرسش ۲۱ ۳۹ ۱۳/۱ ۹۴/۰پرسش ۲۲ ۳۸ ۲۴/۱ ۹۸/۰پرسش ۲۳ ۳۸ ۴۵/۰ ۸۵/۰پرسش ۲۴ ۳۸ ۵۳/۱ ۹۴/۰پرسش ۲۵ ۳۸ ۸۲/۰ ۷۶/۰پرسش ۲۶ ۳۸ ۵۸/۱ ۷۸/۰پرسش ۲۷ ۳۸ ۵۸/۱ ۸۲/۰پرسش ۲۸ ۳۸ ۰۵/۱ ۹۷/۰پرسش ۲۹ ۳۹ ۳۸/۰ ۸۰/۰پرسش ۳۰ ۳۸ ۱۳/۱ ۸۹/۰ جدول ۱۲-۴مقادیر پرامترهای توصیفی طبقه شرکتها و موسسات بزرگ بررسی سوال سوم تحقیقسوال مذکور بیان می کند "آیابه کارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است یا خیر این سوال دارای دو سوال فرعی می باشد که به بررسی

انها پرداخته می شود". براساس اطلاعات حاصله از موسسات و شرکتهای مذکور جدولی به شرح زیر تدوین گردیدکه چنانچه مشهود است به تفکیک هزینه های عمومی و بازرسی ،هزینه سربار و هزینه های پرسنلی را برای سالهای ۸۱ تا ۸۵ نشان می دهد.هزینه ها سال ۸۱ سال ۸۲ سال ۸۳ سال ۸۴ سال ۸۵هزینه های عمومی و بازرسی ۲/۱۰ ۱۰ ۳/۱۴ ۵/۱۳ ۸/۱۴هزینه سربار ۴/۶ ۹/۵ ۱/۵ ۳/۵ ۸/۴هزینه های پرسنلی ۴/۸۳ ۱/۸۴ ۶/۸۰ ۳/۸۱ ۴/۸۰جدول ۱۴-۴ساختار هزینه سازمان برحسب درصدبر اساس این اطلاعات هزینه های پرسنلی در این دوره زمانی به طور منظم کاهش داشته است هزینه سربار در حالیکه در طول دوره کاهش یافته است در سال ۸۴ به نسبت ۸۳افزایش ۲/۰ درصدی داشته است هزینه های عمومی و بازرسی نیز با به طور نا منظم افزایش داشته است در سوال فرعی داریم " آیابه کارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های سربار شده است" هزینه های سربار شامل هزینه های سوخت و تعمیرات وسائط نقلیه ،هزینه های استهلاک دارایی ثابت و... میباشد.از انواع مختلف هزینه های سربار تنها هزینه های نوشت افزار و مطبوعات و هزینههای تحقیق و اموزش می باشن که نرم افزار حسابرسی می تواند بر انها تاثیر گذار باشدهزینه نوشت افزار و مطبوعات این هزینه ها شامل هزینه کاغذ و مطبوعات می باشد از این نوع هزینه ها هزینه ای که متاثر از نرم افزارهای حسابرسی می باشد که رقمی بسیار بی اهمیت است و در نتیجه نرم افزار های حسابرسی بر هزینههای مذکور ،بیتاثیر می باشد.هزینه تحقیق و اموزشاین هزینه ها که شامل تحقیق و اموزش می باشد که هزینه ای که متاثر از نرم افزار های حسابرسی می باشد هزینه نصب و پشتیبانی نرم افزار مذکوراست.جمع بندیبکارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات شرکتها و موسسات آستان قدس موجب افزایش هزینه سربار شده است با توجه به انکه در شروع هر فعالیت حسابرسی ،یک شرکت رآیانه ای اقدام به نصب نرم افزار و انتقال اطلاعات حسابداری شرکتها به سیستم نرم افزاری می نماید لذا هزینه های نصب و پشتیبانی جز هزینه های متغیر محسوب می گردد.سایر یافته های تحقیق در انتهای پرسشنامه بخشی به منظور ارائه نظرات پاسخ دهندگان درمورد نرم افزار حسابرسی سازمان گنجانده شده است.در زیر اهم یافته های بیان شده است۱. اقدامات لازم جهت اموزش کارکنان به منظور استفاده کارا و اثر بخش از نرم افزار مذکور ،مناسب نبوده است.۲. پاسخ دهندگان بیان نمده اند که با توجه به اینکه انتقالاطلاعات حسابداری صاحبکار به سیستم نرم افزاری و به روز کردن این اطلاعات ،تنها در محل شرکت رآیانه ای صورت می پذیرد ،این امر سبب اتلاف وقت حسابرسی می گردد، به گونه ای که گاهی مشاهده شده است عملیات حسابرسی اغاز گشته اما هنوز سیستم نرم افزاری حسابرسی اماده نشده است و حسابرسان منتظر سیستم می باشند .بنابراین،انان بیان داشتند که این نحوه پشتیبانی سیستم مناسب نمی باشد۳. نرم افزار کنونی ناقص می باشد و باید پیگیری های لازم جهت ارتقا و به روز کردن انجام پذیرددر این تحقیق سعی گردید تا به بررسی نرم افزاری حسابرسی سازمان بازرسی آستان قدس رضوی و تاثیر آن بر عملیات حسابرسی از سه جنبه کارایی اثر بخشی و هزینه ها پرداخته شود.در این رابطه سه سوال مطرح شده است.در سوال اول ودوم این موضوع مطرح گردید که آیابه کارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افرایش کارایی و اثر بخشی شده است یا خیر همچنیم در سوال سوم تحقیق این پرسش مورد بررسی قرار گرفت که آیابکارگیری نرم افزار های حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکت ها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شامل هزینه های پرسنلی و سربار شده است یا خیر.به منظور بررسی سوال اول و دوم پرسشنامه ای تهیه گردید و از ۴۸ نفر از حسابرسان سازمان که با نرم افزار حسابرسی ان اشنایی متوسط به بالا داشتند نظر سنجی به عمل امد.جهت بررسی سوال سوم تحقیق با استفاده از تجزیه و تحلیل هزینه های در سالهای مورد نظر به نتیجه حاصله رسیدیم در این فصل ابتدا به بیان نتایج حاصل از بررسی سوالات تحقیق پرداخته ،سپس پیشنهادات تحقیق و پیشنهادات آتی بیان شده اندنتیجه گیری بررسی سوال اول تحقیق این سوال شامل سه سوال فرعی می باشد در این سوالات ،این پرسش مطرح گردید که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات

حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک،متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افزایش کارایی شده است یا خیر.به منظور سنجش متغیر کارایی ،پرسش های ۱الی ۱۵ پرسشنامه طراحی شدند .با توجه به اینکه میانگین ۱۵متغیر مذکور در هرسه طبقه شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر)می باشد،لذا این نتیجه حاصل می شود که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک،متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب افزایش کارایی گردیده است.لیکن با توجه به این که میانگین متغیر کارایی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک نزدیک به ۱ (کمی مناسب)می باشضد،نتیجه می شود که نرم افزار حسابرسی سازمان در این طبقه ،دارای کارایی کمی مناسب می باشد،همچنین با توجه به این که در شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ ماینگین مذکور نزدیک به ۲ مناسب می باشد،این نتیجه حاصل می گردد که نرم افزار حسابرسی سازمان در این دو طبقه کارایی نسبتا مناسبی دارد.نتیجه گیری بررسی سوال دوم تحقیق این سوال نیز شامل سه سوال فرعی می باشد در این سوالات ،این پرسش مطرح گردید که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک،متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب ارتقاء اثر بخشی شده است یا خیر.جهت سنجش متغیر کارایی ،پرسش های ۱۶الی ۳۰ پرسشنامه طراحی شدند .با توجه به اینکه میانگین ۱۵متغیر مذکور در هرسه طبقه شرکتها و موسسات کوچک متوسط و بزرگ بالاتر از صفر (بدون تغییر)می باشد،بنابراین این نتیجه حاصل شد که بکارگیری نرم افزارهای حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک، متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی موجب رضوی موجب ارتقاء اثر بخشی گردیده است از انجا که میانگین متغیر کارایی در طبقه شرکتها و موسسات کوچک کمتر ۱ (کمی مناسب)می باشد،نتیجه می شود که نرم افزار حسابرسی سازمان در این طبقه ،اثر بخشی ضعیفی دارد،همچنین با توجه به این که در شرکتها و موسسات متوسط و بزرگ ماینگین مذکور نزدیک به ۱(کمی مناسب) است ، نتیجه می شود که نرم افزار حسابرسی سازمان در این دو طبقه دارای اثر بخشی کمی مناسب می باشد.نتیجه گیری بررسی سوال سومسوال سوم داری دو سوال فرعی می باشد که به شرح زیر بررسی گردید:سوال فرعی اول در این سوال ،این پرسش مطرح گردید که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های پرسنلی شده است یا خیر.به منظور بررسی این سوال با استفاده از تفکیک هزینه های عمومی اداری و هزینه سربار و هزینه های پرسنلی برای شرکتهای مورد بحث در سالهای ۸۱تا ۸۵ صورت گرفته استو نتیجه حاصله این که بکارگیری نرم افزار های حسابرسی در این شرکتها موجب کاهش هزینه های پرسنلی شده است .سوال فرعی دوم در این سوال ،این پرسش مطرح گردید که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های سربار شده است یا خیر.با توجه به اینکه از انواع مختلف هزینه های سربا تنها هزینه های نوشت افزار و مطبوعات و هزینه های آموزش و تحقیق می باشند که نرم افزار های حسابرسی می توانند بر انها تاپیر گذار باشد ، لذا به بررسی این دو هزینه پرداخته شده است.نتایج بررسی حاکی از ان است که نرم افزار حسابرسی بر هزینه نوشت افزار و مطبوعات ،فاقد تاثیر می باشد و از هزینه های تحقیق و اموزش ،تنها هزینه ای کهمتاثر از نرم افزار حسابرسی می باشد ،هزینه های نصب و پشتیبانی نرم افزار مذکور می باشد.با توجه به افزایش این هزینه ها در طی سالهایی که از بکارگیری این نرم افزار می گذرد نتیجه می شود که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های سربار شده است. نتیجه گیری کلی بررسی سوال سوم تحقیقسوال مذکور بیان می کند که آیابکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است یا خیر.این سوال دارای دو سوال فرعی می باشد که از براینـد انها پاسخ سوال بدست می اید.نتیجه برررسی سوال فرعی اول کاهش هزینه های پرسنلی توسط نرم افزار سازمان را تایید نمود.در مقابل نتیجه بررسی سوال فرعی دوم افزایش در هزینه سربار توسط نرم افزار مذکور را اثبات نمود بنابر این با مقایسه رقم کاهش یافته هزینه های پرسنلی با رقم افزایشی هزینه سربار این نتیجه حاصل می

گردد که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی در مجموع موجب کاهش هزینه های حسابرسی شده است .نتیجه گیری نهاییتایج تحقیقات حاکی از ان است که نرم افزار های حسابرسی سازمان از لحاظ کارایی ، در طبقه شرکتها و موسسات کوچک دارای کارایی کمی مناسب می باشد و در طبقه شرکتها و موسسات بزرگ کارایی نسبتا مناسبی دارد . همچنین از جهت اثر بخشی ، در طبقه شرکتها و موسسات کوچک ،اثر بخشی ضعیفی داردو در طبقه شرکتها و موسساتمتوسط و بزرگ دارای اثر بخشی کمی مناسب می باشد.در مجموع این نتیجه حاصل می شود که بکارگیری نرم افزار حسابرسی در عملیات حسابرسی شرکتها و موسسات کوچک ،متوسط و بزرگ آستان قدس رضوی ، موجب ارتقاء کارایی و اثر بخشی شده است .همچنین نتایج این تحقیقات گویای این مطلب است که رابطه مستقیمی میان حجم و اندازه شرکتها و موسسات حسابرسی شونده و میزان اثر بخشی و کارایی نرم افزار مذکور وجود دارد ،به گونه ای که هرچه شرکتها و موسسات حسابرسی شونده بزرگتر شوند ،کارایی و اثر بخشی نرم افزار نیز افزایش می یابد.پیشنهاد های کاربردی به منظور استفاده کاراتر و اثر بخش تر از نرم افزار حسابرسی سازمان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می گردد:۱. پیشنهادات زیر در رابطه با ارتقاء نرم افزار مذکور مطرح می شود: به منظور کمک به انجام آزمون های کنتر ل،قابلیت اتصال اینرم افزار به سیستم های فروش ، خرید، حقوق و دستمزد شرکتها و موسسات حسابرسی شونده ، فراهم گردد تا حسابرسان بتوانند با دسترسی به اطلاعات این سیستم ها ،آزمون های کنترل را با سرعت و دقت بیشتر انجام دهند. به منظور دسترسی سریعتر حسابرسان به اطلاعات حسابرسی پرونده جاری در این نرم افزار تعبیه گردد .بنابراین لازم است ایرادات کشف شده توسط حسابرس به سیستم منتقل شود و همچنیت شواهد و مدارک مورد نیاز جهت استفاده در پرونده ، اسکن شده و به سیستم منتقل گردد.همچنین تعبیه پرونده دائم در سیستم و داشتن قابلیت جستجو در اطلاعات این پرونده ، از قبیل جستجو در صورتجلسات هیئت مدیره ،مجامع و سایر مدارک ،مفید به نظر می رسد. به منظور انجام سریعتر و دقیق تر تحلیل های مورد نیاز حسابرسی قابلیت انتقال به excel موجود ،تقویت شده و در تمامی صفحات گنجانده شود . به عنوان مثال در قسمت گردش ویژه حساب این قابلیت وجود ندارد. به منظور ارتقاء توان تحلیلی حسابرسان و مشخص شدن ایرادات بلقوه موجود در اطلاعات مالی صاحبکار ،گزینه ای جهت محاسبه نسبت های مالی ، مقایسه این نسبت ها با نسبت های مالی سایر واحد های هم صنعت و یا شاخص صنعت ،انجام محاسبات مربوط به انواع تسهیلات مالی ،تعیین حصه جاری و بلند مدت آن ،محاسبه استهلاک دارایی ها و سایر اطلاعات تحلیلی تعبیه گردد. به گونه ای برنامه ریزی شود که به تدریج توانایی های یک سیستم خبره به نرم افزار مذکور افزوده گردد.در این راستا حسابرسان باید تجربیات خوددر زمینه رسیدگی به اطلاعات مالی صاحبکاران و نحوه دستیابی به ایرادات با اهمیت را به صورت سوال و جواب در اوردند تا این موارد به سیستم انتقال یابد. به مرور و با افزوده شدن این سوال و جواب خا به سیستم ،نرم افزار مذکور می تواند به عنوان یک سیستم هوشمند در اختیار حسابرسان در اید. به منظور دسترسی سریع تر به اطلاعات سایر شرکتها و موسسات آستان قدس رضوی ،اطلاعات ان شرکت ها و موسسات نیز در نرم افزار تعبیه گردد ،به گونه ای که در هنگام حسابرسی یک شرکت ،قابلیت دسترسی به اطلاعات سایر شرکتها و موسسات نیز ممکن باشد. پیشنهاد می شود به منظور اشنایی بهتر و سریعتر حسابرسان با نرم افزار سازمان ،گزینه ای تحت عنوان کمک تعبیه گردد. این گزینه می تواند شامل بخش هایی از قبیل معرفی نرم افزار ،راهنمای استفاده از ان با ذکر نمونه و پاسخ به سوالات رایج حسابرسان باشد۲. پیشنهاد می شود به مقوله اموزش کارکنان به منظور استفاده کاراتر و اثر بخش تر از نرم افزار مذکور، توجه ویژه صورت پذیرد .در این راستا تشکیل کلاس های اموزشی ، آماده سازی راهنمای استفاده از نرم افزار و توزیع آن در میان حسابرسان مفید به نظر می رسد.۳. با توجه به این که انتقال اطلاعات حسابداری صاحبکار به سیستم نرم افزاری و به روز کردن این اطلاعات ،تنها در محل شرکت رایانهای صورت می پذیرد که این امر ،اتلاف در وقت و زمان حسابرسی را موجب می گردد،پیشنهاد می شود ،سازمان ،حقوق متعلق به شرکت مذکور را خریداری نماید و سپس با تعبیه گزینه ای در نرم

افزار مذکور ،قابلیت انتقال اطلاعات را توسط حسابرسان فراهم آورد .۴. با توجه به اینکه نرم افزار کنونی ناقص می باشد لازم است پیگیری های لازم جهت ارتقاء و به روز کردن آن انجام پذیرد .بدین منظور پیشنهاد می گردد،مسئولی جهت پیگیری تعیین شود ،سپس با برگزاری جلساتی با حسابرسان ، نیازها و انتظارات آنان از نرم افزار و راهکارهای مربوط به ارتقاء سیستم شناسایی شود.در این زمینه با توجه به نیاز مبرم به دانش رایانه و برنامه نویسی ،لازم است متخصصی در این امر همراه شود .پیشنهاد ها برای تحقیقات آتی ۱. بررسی تاثیر آموزش کارکنان و خدمات پشتیبان سیستم در استفاده بهینه از فناوری اطلاعات و نرم افزارهای حسابرسی۲. بررسی تاثیر تکنیک های رایانه ای حسابرسی بر فرایند حسابرسی مستمر۳. بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری موسسات حسابرسی واقع در ایران ۴. بررسی رابطه میان میزان استفاده از فناوری اطلاعات و نوع و ساختار موسسات حسابرسی واقع در ایرا ن۵. انجام همین مورد مطالعه در سایر موسسات حسابرسی کشور۶. طراحی فرم سنجش کارایی و اثر بخشی نرم افزار های حسابرسیمنابع ومأخذ۱. انجمن حسابرسان سیستم های اطلاعاتی( ۱۳۷۸) حسابرسی کامبیزاستانداردهایحسابرسی سیستم اطلاعاتی کامپیوتری ترجمه عباس ارباب سلیمانی و ناصر آریا .مرکز تحقیقات تخصص حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی . نشریه شماره ۱۳۰ ۲. بزرگ اصل .موسوی و صفار .محمد جواد (۱۳۸۱).حسابرسی عملیاتی. ماهنامه حسابداری شماره۱۴۰ ۳.بنی فاطمه کاشانی . سید محمد رضا آشنایی بابرخی مفاهیم اساسی حسابرسی عملیاتی (کارایی). مجله حسابرس. تابستان ۴. دانایی فرد .حسن الوانی .سید محمد وآذر .عادل . روش شناسی پروهش کیفی در مدیریت . رویکری جامع . انتشارات صفار– اشراقی۵ . دیویس گوردون بیتر. دوک گورودون و نانس ویلیام . حسابرسی کامپیوتری: بکارگیری نرم افزار های عمومی در حسابرسی ترجمه و تالیف ناصر آریا .مرکز تحقیقات تخصصی حسابدار ی وحسابرسی سازمان حسابرسی .نشریه ۱۱۶۷.فرقانـدوست حقیقی .کامبیز ارتقای کیفیت یا حفظ ظاهر . مجله حسابرس۸ . کشتکار ملکی حبیب اله کاربرد کامپیوتر در مدیریت و حسابداری .انتشارات سمت۹ . کمیته تدوین استاندارد های حسابرسی اصول ضوابط حسابداری و حسابرسی. استاندارد های حسابرسی ۱۰. کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی مصوبات کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی . مجله حسابرس. شماره ۱۰ بهار.

## میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود

محمود امرائی

فصل اول:کلیات تحقیق۱-۱) مقدمه تحقیق : از آنجاکه با نتایج بدست آمده از طریق جوامع آماری مختلف این مشکل که تناسب بین رشته های دانشگاهی یا دانشجویی این رشته وجود ندارد این موضوع احساس می شود که در آینده نه چندان دور با مشکلات عدیده ای جامعه جوان ما رو به رو خواهد شد. با توجه به زیر ساخت های کشور ما که بایستی آن را سی ساله نامید تا تمدنی دو هزار و پانصد ساله و عدم توجه مسؤلین و بی برنامگی نسبت به اوج هرم سنی جوان در طی ده سال اخیر؛ در جامعه ما نبود اما امکانات و ابزارهای مناسب به منظور جذب علاقه مندان هر رشته و به حرفه وموضوع مورد علاقه آنها چنین به نظر می رسد که ما در حال هدر رفت نیروهای بالقوه ای هستیم که به دلایل متعدد ناچارند به سمتی سوق یابند که آنجا به حداقل وضعیت ایده آل خود دست یابند وشاید اصلاً نمی رسند.شاید بتوان علل مواردی همچون سرخوردگی جوانان، افسردگی آنها، انصراف از تحصیل، بی تفاوتی نسبت به پیرامون و . . . و در بدترین حالت اعتیاد در جوانان و همینطور خودکشی آنها را در این مقوله نیز جستجو کرد به هر ترتیب موضوع مدرن کردن قانونچه ای که بتواند هر فرد را متخصص و علاقه مند به حرفه ای گرداند که بالاترین بهره وری و کارایی را از خود نشان دهد چه برای خویش و چه برای جامعه خویش کاملاً نیاز می باشد و لذا در چنین تقاضایی تلاش برای جستجوی دلایل و علل این نا همگونی که متاسفانه تقریبا درصد زیادی به خود اختصاص داده است؛

پژوهش عمیق خالی از لطف نباشد تا شاید راهکار های مناسبی با توجه به موارد پیش آمده هم پیشنهاد و هم به کار بسته شود تا ما شاهد هرزرفتن استعداد های انسانی و نارضایتهای شغلی و در شکل وسیع آن هدر رفتن سرمایه های ملی خود نباشیم.بنابراین در طول این تحقیق قصد برآن است تا شکلی صحیح از واقعیت اجتماع و وضعیت تحصیلی – اجتماعی دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی ارائه گردد و همزمان با آن با تهیه نظر سنجی های مورد نظر در حجم آماری محدود به دانشگاه امام رضا (ع) بتوان نمونه ای را ارائه داد تا بدین وسیله کورسوی امیدی را در دل جامعه ای روشن کرد که در آینده نزدیک تناسب علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی شان به حداکثر خویش برسد.۲–۱ ) بیان مسأله و هدف اصلی تحقیق :دلیل و علت اصلی این تحقیق آن است که در نگاه اول بتوان آماری از میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلشان را بدست آورد و سپس با توجه به این آمار بدست آمده دلایل و عوامل مؤثر را شناسایی کرده و آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرارداد و در نگاه بعد تلاشی گسترده برای یافتن راه حل های مورد نیاز انجام داد تا بتوان آینده را آنچنان تنظیم کرد که بهترین شرایط فراهم گردد۴–۱) بیان فرضیه های تحقیق :۱– ۳ – ۱ فرضیه اصلی :دانشجویان رشته تحصیلی خود را با توجه به علاقه اصلی خود را انتخاب می کنند.۲– ۳ – ۱ فرضیه های فرعی:۱) میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه در انتخاب رشته شان مؤثر است.۲) سطح تحصیلات خانواده و خویشاوندان در انتخاب دانشجویان نقش دارد.۳) مدرک گرایی صرف باعث انتخاب رشته دانشجویان می گردد .۴) آینده رشته و بازار کار درانتخاب رشته و علاقه دانشجویان نقش دارد.۵) شیوه تدریس اساتید و سطح عملی آنان موجب علاقه مند شدن دانشجویان می گردد.۴–۱) اصطلاحات وعبارات کلیدی تحقیق :۱–۴– ۱ دانشجو: فردی که برای ادامه تحصیل در دانشگاه پذیرفته می شود.۲–۴–۱ استاد : فردی که در دانشگاه تدریس می کند.۳–۵ –۱ علاقه و انگیزش : میل و رغبت در انسان به منظور اشتغال در کار یا امری.۴–۵–۱ رشته تحصیلی : زمینه ای که دانشجو یا محصل در آن تحصیل می کند.۵–۵–۱ بازار کار : موقعیتی که در آن افراد به منظور ارضای نیاز اقتصادی و اجتماعی خود فعالیت می کنند.۵–۱) بیان مسئله تحقیق و سؤالات اصلی تحقیق :مسأله علاقه ورغبت به رشته تحصیلی ، مسأله ای است که به شدت مورد توجه ادامه دهندگان راه علم است.پویندگان راه دانش همواره در پی آن هستند تا راه و مقصدی را انتخاب کنند که درآن بتوانند حداکثر تواناییمان خود را به منصه ظهور برسانند و از این طریق نیز نیازهای روحی و روانی خود را پاسخگو باشند. بنابراین می توان اذعان داشت که مساله علاقه به رشته تحصیلی یکی ارکان پیشرفت در سطح شخصی و نیز در سطح کلان در محیط جوامع نیز می باشد.به طوری که آثار مثبت ومنفی این مقوله به طور کاملاً آشکارا قابل لمس است.چه اگر رشته های تحصیلی از روی علاقه و میل باطنی انتخاب شود موجب پیشرفت جامعه گشته و چه اینکه از روی عدم علاقه افرادی به رشته ای که آورده باشند کاملا بدیهی ها، واضح و مبرهن است که آثار سوء و مخرب به همراه خواهد داشت واین مبحثی است که سهل و ممتنع گشته است چرا که در عین ساده بودن شکل نمی توان راه حل ساده ای برای رفع آن داد و لذا مقوله انتخاب رشته تحصیلی مقوله ای مهم و تأثیر گذار که بایستی مورد توجه بیشتری از درک فرد، خانواده و جامعه قرار بگیرد ، و به همین دلیل تصمیم بر آن گرفته شده است تا پیرامون این مبحث مهم و البته کلام جستاری شود تا اینکه ریشه های این مسئله یافت گردد و پس از آن برای رفع این عضلات تا سرحد امکان پیشنهادات مربوطه تقدیم مراجع گشته تا شاید رهنمودی گردد برای اصلاح معایب روز و فراهم آوردن شرایطی بسیار بهتر برای آیندگان.۱–۵–۱ سؤال اصلی تحقیق :آیا دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی خود علاقه مند هستند؟۲–۵–۱ سؤالات فرعی:۱) آیا دانشجویان رشته تحصیلی خود را با آگاهی انتخاب می کنند؟۲) سطح تحصیلات خانواده و حدیث و خویشاندان موجب انتخاب دانشجویان می گردد؟۳) اساتید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان به رشته نقش دارند؟۴) آینده رشته و بازار کار آن موجب انتخاب رشته از سوی دانشجویان می گردد؟۵) آیا مسئله دوری از خانواده و شهر در انتخاب رشته دانشجویان مؤثر می باشد؟۶–۱ ) روش تحقیق:از آنجاکه تحقیق پیش رو در پی آن است تا میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلشان را مورد بررسی قرار دهد لذا به نظر می رسد بهترین روش

تحقیق برای این امر می تواند توصیفی از نوع پیمایشی باشد که در آن از ابزارهای جمع آوری اطلاعات همچون پرسشنامه استفاده می شود.۷-۱) روش گردآوری اطلاعات:همانطور که اشاره شد در این روش سعی بر آن شده است تا نوعی از تحقیق توصیفی پیمایشی ارائه گردد و در این روش اهتمام بر آن شده است تا از ابزاری پرسشنامه و همینطور منابع گذشته تحقیق استفاده شود بنابراین می توان روش گردآوری تحقیق را میدانی و پرسش نامه ای نامید که در این روش برای جمع آوری اطلاعات هریک آن پرسشنامه ها به افراد واجد شرایط تحویل داده می شود و سپس به همراه پاسخ دریافت می گردد.۸-۱) جامعه آماری:جامعه آماری تحقیق مورد مطالعه، دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع) می باشد .۹-۱) قلمرو تحقیق :قلمرو تحقیق از لحاظ موضوعی، مکانی و زمانی به شرح زیر است :۱-۹ ) قلمرو موضوعی :بررسی علاقه مندی دانشجویان به رشته تحصیلی خود۲-۹) قلمرو مکانی :دانشجویان دانشگاه امام رضا (ع)۳-۹) قلمرو زمانی :قلمرو زمانی این تحقیق برای دانشجویان ورودی سالهای ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ است.۱۰-۱) موانع و محدودیت های احتمالی :از آنجا که برای بدست آوردن اطلاعات نیازمند آن بودیم تا وارد مسائل شخصی افراد شویم لذا همواره احتمال عدم ارائه اطلاعات نادرست موجب نگرانی ما بوده است و نیز می توان دامنه وسیع این تحقیق و همچنین حوزه های پیچیده مورد بررسی تحقیق پیش رو را هم از جمله موانع و محدودیت در نظر گرفت.فصل دوم:پیشینه وادبیات تحقیق۱-۲) مقدمه :بررسی میزان انگیزه وعلاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود همواره بخشی از دغدغه های اجتماعی را در بر می گیرد.در جامعه ما نیز این امر به خوبی مشخص است به خصوص که اوج هرم سنی و رشد جمعیت در طی سالهای ۶۴ تا ۶۶ هم اکنون مشغول به تحصیل هستند چه به هنگام انتخاب رشته مورد نظر خود در موقع ورود به دانشگاه و چه در هنگام تدریس خود در رشته های پذیرفته شده و نیز پس از اتمام تحصیل همواره این مشکل وجود داشته است که چقدر وچه میزان می توان از تخصص این افراد استفاده کرد.افرادی که اگر با فراهم بودن شرایط لازم با آگاهی و از روی علاقه به تحصیل بپردازند قطعا جامعه ای پویا وخود کفارا پدید خواهند آورد که در آن خوشبختی و رضایتمندی را می توان در زندگی افراد جستجو کرد.بنابراین مسئله مورد توجه این تحقیق به لحاظ اهمیت در تحقیقات متعدد نیز مورد بحث قرار گرفته اند اگر چه همیشه به ذکر مصیبت شبیه بوده اند اما حداقل در حد گزارش توانسته اند اطلاعات در خوری را به خوانندگان خود منتقل کنند ،همه تلاش این تحقیق و تحقیقات گذشته در درجه اول دادن آگاهی و خبر از باطن افراد از انتخاب خود است و در درجات بعدی به دنبال آن هستند تا راه حل های موجود را بیابند و آن ها را به کاربندند تا فکری به حال جامعه جوان والبته هدف گم کرده و سر درگم امروزه ایران کرد. ۲-۲) تحقیقات انجام شده :دانشجویان بی سواد می شوند.افت تحصیلی در دانشگاهها نگران‌کننده است. گواه این ادعا، تشکیل کارگروهی در وزارت علوم است تا به بررسی دلایل افت تحصیلی دانشجویان بپردازد.با این که وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از رشد جایگاه علمی دانشگاه‌ها و ارتقای کیفی مراکز آموزش عالی سخن می‌گوید؛ چندی پیش سرپرست دفتر مرکزی این وزارتخانه از افت تحصیلی در دانشگاه‌ها ابراز نگرانی کرد. حمید یعقوبی با بیان این که ۳۰ درصد دانشجویان به رشته تحصیلی خود علاقه‌مند نیستند، از اجرای طرح پیشگیری از افت تحصیلی در وزارت علوم خبر داد و البته پس از اعلام این خبر، با وجود اصرار برخی خبرنگاران، حاضر به ارائه اطلاعات بیشتر و مصاحبه با رسانه‌ها نشد. طی سال‌های اخیر، وزارت علوم، افزایش ظرفیت در دانشگاه‌ها و یکسان شدن ظرفیت با تقاضا را از نقاط قوت عملکرد نظام آموزش عالی خوانده؛ در حالی که به گفته همین مسوول، بسیاری از داوطلبان، رشته تحصیلی خود را با علاقه انتخاب نمی‌کنند و به عبارت بهتر؛ هدف، تنها ورود به دانشگاه است.این مطلب را حتی محسن اسلامی، مدیرکل فرهنگی وزارت علوم «خطرناک» می‌خواند که دانشجو پس از ورود به دانشگاه، کار را تمام شده می‌داند و در زمینه تلاش علمی به سمت سستی می‌رود.با این حال نبود علاقه به رشته تحصیلی می‌تواند تنها یکی از دلایل مهم بی‌انگیزگی و افت تحصیلی دانشجویان باشد و در این پدیده می‌توان دلایل دیگری را جستجو کرد. در این زمینه، مسوولان وزارت علوم صادقانه از عللی چون مدرک‌گرایی و خدمت سربازی و حتی افزایش افت تحصیلی در دانشگاه‌های غیرانتفاعی و دوره‌های شبانه که

دانشجویانی مجبور به پرداخت شهریه هستند، بیش از دیگر دوره‌ها خبر می‌دهند.در این زمینه حتی حسن مسلمی‌نایینی، مدیرکل دانشجویان داخل در گفتگو با یکی از روزنامه‌ها به شیوه انتخاب رشته در آزمون ورود به دانشگاه خرده می‌گیرد که تنوعی که در زمان انتخاب رشته تا ۱۰۰ رشته در اختیار داوطلبان قرار می‌گیرد، از دیگر عواملی است که به نارضایتی دانشجو منجر می‌شود. چون هنگام انتخاب رشته، داوطلب تا ۱۰۰ رشته را برمی‌گزیند که قطعا به بسیاری از آنها علاقه‌مند نیست.مجلس هم نگران استمجلس اولین واکنش خود را نسبت به افت تحصیلی دانشجویان پس از انتشار اخبار در رسانه‌های مکتوب از دی ماه امسال آشکار کرد؛ به طوری که اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس، دعوت از مسوولان وزارت علوم را برای توضیح و پاسخ وضعیت نگران‌کننده افت تحصیلی در میان دانشجویان، سرلوحه کار خود قرار دادند.علی کریمی فیروزجانی یکی از همین نمایندگان است که بر ارائه آمار افت تحصیلی تاکید می‌کند؛ به عقیده وی، اگر حوزه مشاوره در دوره متوسطه فعال باشد و خانواده‌ها و مسوولان آموزش و پرورش و وزارت علوم درباره رشته‌های دانشگاهی به داوطلبان آگاهی بدهند، می‌توان از افت تحصیلی کاست.ابهام در آینده شغلیاما افت تحصیلی در دانشگاه‌ها دلایل دیگری هم دارد، از جمله این که جعفر توفیقی، وزیر سابق علوم و تحقیقات به خبرگزاری مهر می‌گوید: در شرایطی هستیم که ظرفیت دانشجو افزایش یافته ولی دانشگاه‌ها زیاد نشده و استاد، کلاس و امکانات آزمایشگاهی با رشته‌های دانشجویی هماهنگ نیست. از طرفی دانشجو نسبت به قبل در کنار تحصیل بیشتر به کار می‌پردازد و به دلیل مسائل کسب درآمد، دانشجویان از حالت تحصیل تمام‌وقت خارج می شوند، بنابراین نیازهای اقتصادی و تلاش برای تامین هزینه تحصیل، دانشجو را به این سمت می‌برد تا کمتر به تحصیل توجه کند. توفیقی که مدت‌هاست در دانشگاه تدریس می‌کند، عقیده دارد که دانشجو، آینده شغلی روشنی نمی‌بیند، بنابراین تمایل چندانی به فارغ‌التحصیلی و کیفیت تحصیل ندارد.دانشگاه توده‌ای نه دانشگاه نخبگانبه‌رغم اصرار وزارت علوم بر افزایش ظرفیت دانشگاه‌ها و تلاش برای پاسخگویی به تمام نیازهای تحصیلی جوانان و در حالی که مسوولان این وزارتخانه می‌کوشند تا ظرفیت دانشگاه‌ها را در مقاطع مختلف آن‌قدر توسعه دهند تا صددرصد داوطلبان کنکور در رشته ای پذیرفته شوند، اما این رویکرد در برخی موارد، مورد نقد استادان دانشگاه است. برخی از این افراد به تبدیل شدن دانشگاه‌ها به دانشگاه توده‌ای خبر می‌دهند که بسیاری از افراد، صلاحیت علمی و پایه‌های تحصیلی لازم را برای ورود به دانشگاه ندارند و به این ترتیب، با ورود به کلاس‌های درس، سطح علمی دانشگاه‌ها را با افت جدی روبه‌رو می‌کنند.از سوی دیگر، در حال حاضر بسیاری از دانشگاه‌ها اعم از دولتی، آزاد و... ظرفیت ارائه خدمات رفاهی و دانشجویی را به افراد ندارند و دانشجو با ورود به دانشگاه با حجمی از مشکلاتی چون خوابگاه نامناسب، اجاره‌های سنگین مسکن، شهریه‌های طاقت‌فرسا، مشکل ایاب و ذهاب و... مواجه می‌شود که در افت تحصیلی او بی‌تاثیر نیست.استاد بی‌انگیزه«۲۵ دانشجو روی صندلی‌های خشک چوبی نشسته‌اند، استاد میانسال روی صندلی چرمی لم داده و در حالی که عینک نیمه خود را بر سر بینی گذاشته با تن صدای یکنواخت و آرام صحبت می‌کند. یک ساعت و ۴۵ دقیقه به همین منوال می‌گذرد، یکی به ساعتش نگاه می‌کند، یکی تصویر استاد را بر تکه کاغذی می‌کشد، یکی در آخر کلاس پیامک می‌فرستد، دیگری خمیازه‌های کشدار امانش را بریده، دیگری سرش خم شده شاید چرت می‌زند و >...مریم آستان‌پور، دانشجوی سال سوم ادبیات فارسی است می‌گوید بیش از ۹۰ درصد کلاس‌هایشان خسته‌کننده است و هیچ تفاوتی با دوره دبیرستان ندارد. همراه او حرف‌هایش را تکمیل می‌کند: «وقتی سال اول بودیم، خوره کتاب بودیم، دنبال استاد می‌دویدیم تا جواب سوال‌هایمان را بگیریم. با گذشت ۵ ترم احساس می‌کنم استادان بی‌انگیزه‌تر از ما هستند، وقتی سر کلاس می‌آیند، به خود زحمت نمی‌دهند مواد درسی را روی وایت‌برد بنویسند. بعضی‌ها حتی به دانشجو نگاه نمی‌کنند. جواب سوال‌ها را با بی‌حوصلگی می‌دهند، جزوه‌هایشان ۷ سال پیش نوشته شده و...» هر چند مستمع، صاحب سخن را بر سر ذوق می‌آورد، اما به نظر می‌رسد بعضی از مدرسان دانشگاهی نیز شیوه‌های صحیح تدریس را نمی‌دانند و این مساله در بروز بی‌انگیزگی دانشجویان بی‌تاثیر نیست.علل درونی، علل بیرونیبه طور خلاصه، مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وضعیت افت تحصیلی ناشی از

دو دسته عوامل درونی و بیرونی است. نبود تناسب بین ظرفیت فعلی دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار، آشنا نبودن اعضای هیات علمی با نحوه انتقال درس و ارتباط با موقعیت رشته در بازار کار، مطرح نبودن مسائل پژوهشی و آموزش‌های کاربردی در دانشگاه و... از مهم‌ترین عوامل درونی دانشگاه‌ها در افت تحصیلی دانشجویان است.در این میان نبود امید به آینده شغلی مناسب، کم بودن تعداد کارآفرینان، شهریه‌های سنگین دانشگاه‌ها، نبود ارتباط ارگانیک بین دوره‌های آموزش متوسطه و دانشگاهی و نبود روحیه رقابت و مشارکت جمعی در اجرای پروژه‌های علمی از جمله علل بیرونی در این پدیده است.به هر حال کارگروه وزارت علوم بزودی باید به نمایندگان مجلس پاسخ دهد که علت این افت تحصیلی چیست؛ افتی که قطعا بار مالی سنگینی به وزارت علوم وارد می‌کند و بر جایگاه علمی دانشگاه‌های کشور بی‌تاثیر نخواهد بود.

جذب فارغ التحصیلان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی

کشور در بازار کار منوط به داشتن توانائیها و ویژگیهایی است که بخشی از آنها می بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به نظر می رسد عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته های تحصیلی موجود در دانشگاهها با مهارتها و توانائیهای مورد نیاز بازار کار، مهمترین عامل موفق نبودن فارغ التحصیلان در کاریابی و اشتغال است. علاوه بر این مورد، برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزش عالی است نیز بر اشتغال فارغ التحصیلان تاثیر بسزایی دارند. در این مقاله چالشها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار از دو بعد عوامل بیرونی و درونی مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. عوامل درونی، فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می شوند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کاریابی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین این عوامل عبارتند از: ۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی۳- عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به جامعه در دانشجویان ۴- مشخص نبودن حداقل قابلیتهای علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن ۵- عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرایند و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزشهای علمی و کاربردی۷- ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاهها. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. این عوامل عبارتند از: ۱ - رواج نیافتن و مشخص نبودن فرهنگ کاریابی ۲ - عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی ۳ - عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی ۴ - تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود ۵ - رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان ۶ - وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه های کلان اشتغال. مقدمه اکثرکشورهای دنیا با مسائل و مشکلات اشتغال درگیرند ولی تعدد عوامل مشکل آفرین و ناشناخته بودن برخی از آنها در کشورهای جهان سوم موجب پیچیده تر شدن موضوع شده است. امروزه مدیریت کلان کشور به دنبال استفاده از روشهای علمی برای شناخت و کنترل عوامل مشکل آفرین در زمینه اشتغال و تبدیل چالشها به فرصتها برای شتاب دادن به حرکت توسعه است. دانشگاهها و مراکز آموزش عالی عهده دار رسالتهایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند و امروزه صاحبنظران معتقدند دستیابی به توسعه پایدار فقط در سایه به کارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته حاصل می شود. بنابراین، برای قرارگرفتن در جاده توسعه و جلوگیری از عقب ماندگی باید شرایطی فراهم شود که دانشگاهها بتوانند دانشجویان را برای به کارگیری فناوری جدید و پذیرش مسئولیتهای مختلف در سطح سازمان و جامعه پرورش دهند. در این مقاله به منظور بحث و بررسی پیرامون چالشها و فرصتهای نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی

مورد نیاز بازار کار، عوامل موثر به دو گروه درونی و بیرونی تقسیم می شوند و سپس تشریح جزئیات هر گروه صورت می گیرد. عوامل درونی عوامل درونی فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می شوند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کاریابی فارغ التحصیلان ارتباط دارند. مهمترین عوامل درونی در زیر ذکر شده اند. ۱- عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاهها و نیازهای آتی بازار کار: براساس مطالعات انجام گرفته جمعیت جوان و فعال کشور تا سال ۱۴۰۰ بالغ بر ۶۱ میلیون نفر می شود و به عبارتی ۲/۵ درصد رشد خواهد داشت. پس سطح اشتغال نیز باید رشدی معادل ۲/۵ درصد در سال داشته باشد تا وضعیت فعلی حفظ شود. یعنی تا سال ۱۴۰۰ در ایران باید ۲۹ میلیون فرصت شغلی ایجاد شود. براساس و باتوجه به اهمیت موضوع، دولت تدابیری را اتخاذ کرده است. به عنوان مثال، در برنامه سوم توسعه ایجاد حدود چهارمیلیون فرصت شغلی پیش بینی شده است. اما نکته ای که در اینجا مورد نظر است عدم تناسب بین تعداد فرصتهای شغلی تخصصی ایجاد شده در جامعه و تعداد فارغ التحصیلان است. در ایران فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاهها و بخشهای مختلف جامعه موجب شده است که بین ظرفیت پذیرش دانشجو و تقاضای بازار به نیروی متخصص تناسب وجود نداشته باشد که علت آن عدم هماهنگی و انسجام در تصمیم گیری بین نظام آموزش عالی با سایر بخشهای جامعه به دلایلی چون: عدم وجود آمار واقعی، فقدان نگرش استراتژیک در بخشهای دولتی و خصوصی، ناتوانی مدیران در طرح ریزی و برآورد احتیاجات نیروی انسانی براساس استراتژی های کلان توسعه، عدم اجرای برنامه های میان مدت و بلندمدت جذب، اجرای سلیقه ای سیاستها و خط مشی ها و تغییر در برنامه های تدوین شده پس از هر تغییر در مدیریتهاست. ضمن اینکه دفتر گسترش آموزش عالی نیز در صورت تامین امکانات و استاد توسط مقامات محلی و بدون در نظر گرفتن وضعیت اشتغال در آینده برای ایجاد رشته تحصیلی مجوز صادر می کند. البته باتوجه به هدف و فلسفه وجودی دانشگاهها که ارتقا سطح علمی و تغییر در نگرش و بینش عمومی مردم و تامین نیازهای جامعه به نیروی متخصص است، توسعه آموزش عالی دارای توجیه است. اما فارغ التحصیلان انتظار دارند که با گرفتن مدرک تحصیلی موجبات اشتغال یا تسهیل شرایط اشتغال آنان فراهم آید. لذا پیشنهاد می شود تدبیری اتخاذ گردد که اولا ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود و ثانیاً مجوزهای ایجاد رشته تحصیلی در دانشگاه دائمی نباشد و با تغییر در کیفیت نیازهای جامعه و تخصصهای جدید، مشخصات مجوزهای صادره تغییر یابند. ۲- عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارتهای شغلی: یکی از مهمترین اهداف نظامهای آموزشی جوامع فراهم آوردن امکان ارائه آموزش متناسب با مهارتهای شغلی مورد نیاز جامعه است. بنابراین، در طراحی هر نظام آموزشی اثربخش، عوامل مهمی چون شرایط و ویژگیهای داوطلبان، محتوای دروس، تسهیلات و تجهیزات مورد نیاز، روشهای تدریس و غیره مدنظر قرار می گیرند. از طرف دیگر به هنگام طراحی مشاغل، شرح شغل و شرایط احراز (که تعیین کننده ویژگیهای رفتاری، توانائیها و مهارتهایی هر شغل است) تنظیم می گردد. این مهارتها شامل مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادارکی و آشنایی با رایانه هستند. ضمن اینکه داشتن توانائیهای ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگیهای رفتاری چون شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزشهای فردی نیز در اینجا مطرح هستند. مهارتها، استعدادهای بالفعل و توانائیها، استعدادهای بالقوه تلقی می گردند. در حال حاضر، در آموزش عالی بیشتر سطح تحصیلات به عنوان یک توان یا استعدادهای بالفعل ایجاد می شود و این در حالی است که فارغ التحصیلان برای صعود به قله اشتغال به مهارت نیز نیاز دارند. باتوجه به آنچه بیان شد بازبینی در سرفصلهای دروس دوره های آموزشی و تنظیم آنها براساس اطلاعات علمی (نظری) و عملی مورد نیاز رشته ها و زمینه های شغلی مرتبط با رشته تحصیلی مورد نظر و ایجاد هماهنگی و همسویی بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر ضروری به نظر می رسد. ۳- عدم توفیق دانشگاهها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی به جامعه در دانشجویان: باتوجه به اینکه پایه و اساس دانشگاه را دو عامل مهم و اصلی یعنی دانشجو و استاد تشکیل می دهند علل عدم توانایی دانشگاهها در ایجاد روحیه علمی و انگیزه در دانشجویان را باید در

ویژگیهای این دو عامل جستجو کرد. دانشجویان اکثراً روحیه علمی و انگیزه کافی ندارند و معمولاً به جای توجه به ارتقای سطح علمی خود فقط به ارتقای سطح تحصیلی (اخذ مدارج بالاتر) می اندیشند. لذا دانشگاهها باید به فراخور تغییرات در شرایط سنی، سطح اجتماعی و انتظارات جامعه از دانشجویان و همچنین تاثیراتی که حضور در مراکز علمی در روند زندگی دانشجویان می گذارد، شیوه آموزشی و تربیتی را ارائه کنند که در دانشجویان انگیزه و روحیه علمی ایجاد کند و این امر زمانی محقق می شود که اعضای هیات علمی به عنوان یکی از دو عامل اصلی دانشگاه، دارای روحیه علمی و انگیزه خدمت رسانی باشند. بنابراین، پیشنهاد می شود ضمن انجام اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش سنتی موجود، در جذب استادان، افرادی که دارای روحیه علمی و دانش پژوهی هستند در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد. ۳- مشخص نبودن حداقل قابلیتهای علمی و عملی برای فارغ التحصیل شدن: در نظام آموزش عالی گرفتن حداقل نمره قبولی پیش شرطی برای اخذ مدرک فارغ التحصیلی است. شرایط نامساعد اشتغال از یک طرف و تمیز قائل نشدن بین فارغ التحصیلان از نظر توانمندی علمی و عملی در زمان جذب از طرف دیگـر، سبب بی انگیزه شدن و از بین رفتن علاقه مندی جمع کثیری از دانشجویان به ویژه در مقطع کارشناسی به فراگیری دروس نظری و فعالیتهای عملی شده است. این شرایط سبب پرورش و تولید فارغ التحصیلانی می شود که دارای روحیه علمی نیستند و در عین ناتوانی در کسب مدارج علمی بالاتر، روحیه کارآفرینی و یافتن کسب و کار مناسب را ندارند. تجربه برگزاری امتحان جامع و ارزیابی دانشجویان در برخی رشته ها (رشته های پزشکی) و مشروط شدن ادامه تحصیل آنان به اخذ نمره قبولی، سبب ورود متخصصان و پزشکانی به جامعه شده که هم در بحث خدمات درمانی و هم در ادامه تحصیل موفقتر بوده اند. بنابراین، ضروری است همان طور که برای هر درس سرفصل آموزشی به صورت استاندارد تعریف شده، معیارهایی نیز برای ارزیابی فارغ التحصیلان به منظور مشخص کردن حداقل دانش نظری و توان عملی آنان به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود و براساس آن فارغ التحصیلان ارزیابی شوند. ۵- عدم آشنایی اعضا هیات علمی با فرآیندها و نحوه انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی مرتبط با رشته تحصیلی فارغ التحصیلان: عدم آشنایی اعضای هیات علمی با فرآیندهای عملی انجام امور اجرایی مرتبط با رشته تحصیلی دانشجویان به چند عامل ارتباط دارد:- در فرآیند چندساله پرورش یک عضو هیات علمی به علت فقدان ارتباط موثر بین دانشگاه با واحدهای مرتبط به رشته تحصیلی دانشجو و عدم امکان ایجاد واحدهای مشابه محیطهای کاری در دانشگاهها زمینه آشنایی دانشجویان با مهارتهای فنی و عملی مهیا نمی شود؛ - کم اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی، عملیات دانشجویی، دروس آزمایشگاهی و کارگاهی و به ویژه دوره های کارآموزی و پروژه های درسی؛ - حاکم بودن روابط و تفاوت قائل نشدن بین فارغ التحصیلان تلاشگر و فعال علمی با سایر افراد به هنگام جذب و عدم توجه به توانمندیهای فنی و عملی آنها. پیشنهـاد می شود در داخل دانشگاه نیز به منظور آشنایی بیشتر اعضای هیات علمی با فعالیت بخشهای مرتبط با تخصص آنها، با اهمیت تلقی کردن پروژه ها و واحدهای عملی درسی و دوره های کارآموزی، تعیین ضوابط جدید برای پذیرش دانشجویانی متناسب با رشته تحصیلی و مطرح شدن سطح اطلاعات و آگاهی عملی و کاربردی در جذب و ارتقای اعضای هیات علمی اقداماتی صورت پذیرد. ۶- فقدان زمینه مناسب برای آموزشهای علمی - کاربردی: در حال حاضر در دانشگاهها انتقال دانش بیشتر به صورت نظری و در قالب تعاریف، تئوری ها و اصول در کلاس انجام می پذیرد و به واحدهای عملی نیز اهمیت چندانی داده نمی شود. علی رغم ایجاد برخی رشته ها در دانشگاه جامع علمی - کاربردی و همچنین ایجاد مراکز آموزش علمی - کاربردی با همکاری و سرمایه گذاری موسسات، واقعیت این است که بسترسازی مناسبی برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی صورت نگرفته و بعضاً دچار بیماری تئـوری زدگی شده اند. فقدان زمینه مناسب برای علمی - کاربردی کردن آموزش در دانشگاهها از سه بعد قابل بررسی است. الف - عدم برنامه ریزی در نظام آموزش عالی برای تامین، تربیت و جذب نیروی متخصص مربی؛ ب - کمبود بودجه دانشگاهها در

تامین فضا، تاسیسات، تجهیزات، امکانات و وسایل کمک آموزشی، اردوها و بازدیدهای علمی؛ ج - بی انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس عملی به دلیل عدم اطمینان به موثر کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کاریابی یا در حین اشتغال. بنابراین، پیشنهاد می شود با توجه به نیاز به سرمایه گذاری برای اجرای برنامه های آموزشی علمی - کاربردی، دولت و به ویژه سازمان مدیریت و برنامه ریزی عنایت بیشتری به بودجه بخش آموزش داشته باشند و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه را که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم اختصاص دهند. ۷- ناکارآمدی اعضای هیات علمی در تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه: زمانی که بحث تربیت مطرح می شود هدف هدایت دانشجویان است. به عبارت دیگر، استادان باید در ابعاد مختلف فکری، احساسی، اخلاقی، معنوی، اجتماعی و حتی سیاسی دانشجویان را هدایت کنند. اما آنچه که در حال حاضر در بیشتر کلاسهای درس و در سطوح مختلف در دانشگاهها مشاهده می شود انتقال مطالب علمی و نظریه های از پیش ثابت شده یا نکات خاصی از ذهن استاد به ذهن دانشجو است که پس از اتمام فرآیند انتقال اگر استاد بدون توجه به بی علاقگی دانشجویان، برانجام امتحان یا پرسش و پاسخ در جلسات بعد تاکید ورزد دانشجو ناگزیر به مطالعه وحفظ مطالب به منظور پاسخگویی می شود و اگر تراکم زیاد جمعیت کلاس درس و محدودیتهای زمانی مانع از اجرای پرسش و پاسخ یا ارزیابی توسط استاد شود حفظ کردن مطالب فقط در زمان امتحانات صورت می پذیرد. در بررسی علل ناکارآمدی اعضای هیات علمی باتوجه به هدفهای آموزش عالی نقش سه عامل برجسته تر به نظر می رسد؛ الف - ضعف سیستم تحصیلات تکمیلی آموزش عالی در ارتقای سطح علمی دانشجویان؛ ب - ضعف آموزش عالی در تجهیز اعضای هیات علمی به اصول روانشناختی و تربیتی و شیوه های نوین تدریس؛ ج - تراکم بیش از حد دانشجو در کلاسها و عدم رعایت استانداردهای آموزشی. به طور کلی می توان گفت اگر اعضای هیات علمی دارای روحیه علمی، اهل مطالعه، توانمند و آشنا به مباحث روز رشته تخصصی خود باشند و از طرفی نسبت به شیوه های نوین تدریس آگاهی کافی داشته باشند مطمئنا در تدریس موفق بوده و اهداف تربیتی تا حدودی زیادی در دانشگاه محقق خواهد شد. بنابراین، آموزش عالی باید نسبت به شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه اقدام کرده و سیاستها و برنامه هایی را برای آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند.۸- مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاه: تحت تاثیر شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه برخی از اعضای هیات علمی نگرش اقتصادی به کار داشته و بیشتر در پی کسب درآمد هستند، تعدادی هم با هدف کسب قدرت و جایگاه اجتماعی بالاتر به تصدی گری امور و در اختیارگرفتن مدیریتها و عضویت در احزاب، تشکلها و انجمنهای مختلف اقدام می کنند و برخی هم با نیت اصلاح امور و خدمت رسانی به مردم و محرومان جامعه وارد فعالیتهای سیاسی و اجتماعی شده از فعالیتهای علمی و پژوهشی باز می مانند. دانشجویان به عنوان عامل دیگر تشکیل دهنده دانشگاه با انگیزه هایی چون فراهم شدن زمینه اشتغال در آینده، ارضای تمایلات و هیجانات روحی و گاهی هم به منظور مطرح شدن در بین دانشجویان به فعالیتهای سیاسی و دیگر فعالیتهای دانشجویی غیردرسی می پردازند و البته برخی هم با قرارگرفتن در فضای باز دانشگاه اسیر ارضای تمایلات نفسانی خود می شوند. در هر صورت در سنوات اولیه به علت عدم آگاهی کافی و غلبه هیجانات و احساسات بر منطق، قسمت عمده انرژی دانشگاهیان صرف انجام فعالیتها و درگیریهای سیاسی و دیگر فعالیتهای اجتماعی، شخصی غیردرسی و غیرعلمی می شود و این امر سبب می گردد مسائل آموزشی و پژوهشی در دانشگاه به عنوان اولویت اول مطرح نباشد. بنابراین، پیشنهاد می شود ترتیبی اتخاذ گردد که دانشگاهها در جایگاه اصلی خود به عنوان مراکز مستقل تولیدکننده دانش و علم قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ شود. عوامل بیرونی عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می شوند که بر اشتغال فارغ التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آنها در بازار کار می گردند. مهمترین عوامل بیرونی در ذیل آورده شده اند. ۱- مشخص نبودن و

رواج نیافتن فرهنگ کاریابی: علیرغم تحولات فرهنگی - اجتماعی جامعه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی هنوزبافت سنتی در بیشتر مناطق کشور حاکم بوده و اشتغال در سازمانهای دولتی و کسب مشاغل لوکس اداری، اشتغال به کار در پایتخت و مراکز استانها، اشتغال در شهرهای خوش آب و هوا، اشتغال در شرکتهای پردرآمد با مزایای بالا و یافتن شغل مناسب در شهر محل سکونت به منظور نزدیک بودن به خانواده از معیارهایی هستند که معمولاً فارغ التحصیلان جامعه ما در زمان کاریابی به آنها توجه دارند و به آنها اولویت می دهند و خانواده ها بر یافتن شغل دولتی در محل سکونت برای فرزندانشان و حفظ خانواده به شکل هسته ای با هدف تامین امنیت خانواده تاکید می ورزند. مجموعه این عوامل و دیگر متغیرها باعث تراکم فارغ التحصیلان بیکار در یک منطقه و اشتغال بی سوادان و غیرمتخصصان در مناطق دیگر به دلیل عدم حضور نیروهای متخصص شده است. هرچند بیکاری و فشار اقتصادی شدید باعث مهاجرت فارغ التحصیلان برای یافتن شغل خواهد شد لیکن پیشنهاد می شود ضمن ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان، دولت در مناطق محروم و دورافتاده و بدآب و هوا تسهیلاتی را فراهم آورد تا فارغ التحصیلان بااین امید که پس از چندسال کار با سرمایه مناسب می توانند به محل مورد علاقه خود بازگردند به دنبال کاریابی در این مناطق باشند. ۲- عدم توسعه بنگاههای کاریابی خصوصی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی علی رغم تمهیدات درنظر گرفته شده در قانون اساسی در خصوص تقسیم ساختار اقتصادی ایران به سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی متاسفانه به دلیل سوء استفاده بخش خصوصی در شرایط بحرانی سالهای اولیه به ویژه در زمان جنگ و تمایل نیروهای ذی نفوذ به در اختیار گرفتن و انحصاری کردن خدمات در بخش دولتی با هدف افزایش قدرت نفوذ خود، به بیشتر دولتی شدن امور منجر گردید که این قضیه اشتغال را نیز تحت تاثیر قرار داده و آن را دولتی کرد. این موضوع امکان فعالیت و قدرت رقابت بنگاههای کاریابی خصوصی را سلب کرد و مانع ایجاد و توسعه این بنگاهها گردید. عدم کارایی بخش دولتی و ضرر و زیانهای وارده به کشور و تحولات ایجاد شده در اقتصاد جهانی توجه مسئولان را به خصوصی سازی بخشهای اقتصادی معطوف ساخته است. اما وجود قوانین و ضوابط اداری دست و پاگیر، قانون کار و برخی قوانین بیمه ای همچنان موانعی را در مسیر ایجاد و توسعه واحدهای تولیدی و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ قرار داده و موجب کاهش جابجایی و جایگزینی نیروی کار در بین بخشهای مختلف اقتصادی جامعه و به حداقل رسانیدن فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی و نهایتاً تعطیلی آنها به دلیل غیراقتصادی بودن فعالیتهایشان می شود. ۳- بدین خاطر همگام با خصوصی سازی بخشهای مختلف اقتصادی و به تناسب آن باید اصلاحاتی نیز در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار نیز به وجود آید تا امکان فعالترشدن بنگاههای کاریابی خصوصی فراهم گردد. ۳- عدم توسعه کانونهای فارغ التحصیلان و ناکارآمدی آنها در کاریابی و هدایت شغلی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی و به ویژه در دهه ۶۰ کانونها، انجمنها و تشکلهای مختلفی از جمله کانونهای فارغ التحصیلان با هدف افزایش قدرت نفوذ و حضور فعال تر تحصیلکرده ها درجامعه و ایجاد بستر مناسب برای فراهم آمدن زمینه اشتغال اعضای آنها تاسیس شدند. بررسی اجمالی چگونگی ایجاد و روند کار این نهادهای غیردولتی نشان می دهد در گذشته، جامعه و به ویژه برخی از مسئولان توانایی پذیرش قدرت نمایی چنین نهادهایی را نداشته اند و از سوی دیگر، اعضا دارای تجربه کافی در زمینه فعالیتهای تشکیلاتی و مشارکتی نبودند که این امر سبب اختلال در روند فعالیت کانونها شده و با گذشت زمان و تحت تاثیر تغییر و تحولات جامعه، کارکرد این کانونها تغییر یافته بعضاً منحل و برخی نیز در حالت رکود و با حداقل فعالیت به راه خود ادامه داده اند. امروزه باایجاد نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی و دیگر رشته های کاری عملاً فارغ التحصیلان جذب این گونه سازمانها می شوند و این سازمانها باتوجه به ابزارهایی که در اختیار دارند می توانند در بسترسازی برای اشتغال اعضای خود به نحو موثرتری فعالیت کنند. ۴- تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود: عدم توجه به روستاها و مناطق محروم توسط رژیم پهلوی به گسترش بی سوادی و فقر فرهنگی در این مناطق منجر شد. ضرورت ارتقای سطح فرهنگی، شعار محرومیت زدایی انقلابیون و

تمرکززدایی دولت، انتظار مردم از دولت برای توسعه همه جانبه مناطق، شعار انجام اقدامات عمرانی و توسعه ای فعالان سیاسی در مناطق مختلف، حکومت مرکزی و به ویژه وزارت فرهنگ و آموزش عالی را مجبور ساخت نسبت به توسعه آموزش عالی و تاسیس مراکز آموزشی در مراکز استانها و برخی از شهرستانها اقدام کند که این امر به افزایش تعداد فارغ التحصیلان منجر گردید. از سوی دیگر، تمرکز سازمانها، صنایع و بنگاههای اقتصادی کوچک و بزرگ در کلان شهرها و مراکز استانها سبب شد فارغ التحصیلان سایر مناطق با تصوریافتن مدینه فاضله راهی این شهرها شده و با اضافه شدن به دیگر متقاضیان کار عرصه رقابت را تنگتر و فشرده تر کنند. ضمن اینکه محدودبودن تعداد فرصتهای شغلی و وجود تعداد زیاد متقاضیان کار، باعث ایجاد رقابت شدید بین آنها شده است. بنابراین، دولت باید در واگذاری امتیاز تاسیس بنگاههای اقتصادی کوچك و بزرگ، ضمن در نظر گرفتن سایر شرایط توجه بیشتری به تعداد فارغ التحصیلان بیکار مناطق مختلف داشته باشد. ۵- رواج نیافتن فرهنگ کارآفرینی و کم بودن تعداد کارآفرینان: وجود جمعیت عظیم جوان و تحصیلکرده اما بیکار در سطح جامعه، از یك طرف به عنوان سرمایه اقتصادی و از طرف دیگر به عنوان تهدیدی جدی و بالقوه در ایران مطرح است. متاسفانه علی رغم اهمیت و نقش کارآفرینی، بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به علت دولتی شدن امور و مشکلات و تنگناهای دولت، مقوله کارآفرینی مورد توجه نبوده، لذا فرهنگ کارآفرینی رواج چندانی نیافته و به عبارتی ناشناخته مانده است. از دیدگاه بسیاری از صاحبنظران، کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی جامعه است. بنابراین، حذف موانع دولتی موجود در مقابل فعالیتهای تولیدی و اجرای سیاستهای تشویقی و حمایتی از کارآفرینان و فراگیرشدن فرهنگ کارآفرینی می تواند این تهدیدها را به فرصت تبدیل کرده و به تحول اقتصاد ملی ایران منجر شود. از سوی دیگر، بررسی اجمالی کشورهای صنعتی و فراصنعتی نشان می دهد که بخش عمده ای از برنامه های آموزشی دانشگاهها در این کشورها به آموزش کارآفرینی اختصاص دارد. وجود بیش از ۵۰ دانشگاه در آمریکا، ۴۲ دانشگاه در آلمان، ۱۳ دانشگاه در لهستان و ۸ دانشگاه در سوئد و... که در آنها کارآفرینی و مدیریت واحدهای کوچك اقتصادی تدریس می شود حاکی از درك نقش کارآفرینی و اهمیتی است که در این کشورها برای کارآفرینان در فرایند توسعه اقتصادی قائل می شوند.در ایران نیز طی دو سال اخیر نسبت به ایجاد مراکز کارآفرینی در بیش از ۱۵ دانشگاه اقدام شده که به جز چند دانشگاه بقیه فعالیت چندانی نداشته اند که این امر حکایت از عدم توفیق دولت در فرهنگ سازی در این زمینه می کند. بنابراین، برای فراگیرشدن فرهنگ کارآفرینی، باید تغییراتی در سیستم آموزشی و محتوای دروس مدارس و دانشگاهها داده شود و افرادی در راس امور قرار گیرند که علاقه مند به ایجاد و توسعه فعالیتهای تولیدی بوده و شرایط مناسب را برای ظهور کارآفرینان فراهم سازند. ۵- وجود مشکلات اجرایی در پیاده کردن سیاستها و برنامه های کلان اشتغال کشور: ارزیابی برنامه های اشتغال زایی دولتهای گذشته در ایران نشان می دهد علی رغم تلاش و جدیت آنها در تدوین برنامه های بلندمدت اشتغال، این برنامه ها مانند سایر برنامه های اقتصادی - اجتماعی در اجرا با مشکلات متعددی مواجه بوده است که این عدم موفقیت از چند بعد قابل بررسی است: الف - نحوه تدوین سیاستها و خط مشی ها: بررسی اجمالی نحوه تصمیم گیری و خط مشی گذاری در کشور، وجود ناهماهنگی و اختلاف نظر بین قانونگذار و مجری را نشان می دهد. تمرکز تصمیم گیری در پایتخت و مجرب نبودن بدنه کارشناسی دولت مرکزی مانع از بررسی دقیق و کالبد شکافی مسائل و توجه به واقعیتهای محلی و منطقه ای توسط کارشناسان می شود. لذا بعضاً تصمیمها و برنامه هایی اتخاذ و تدوین می شوند که باتوجه به شرایط زمانی و مکانی قابل اجرا نبوده و یا اجرای آن با مشکل مواجه است. ب - عدم نظارت و ارزیابی در اجرای برنامه ها: فقدان نظارت یا نظارت کم بر اجرای دقیق برنامه ها شرایط را برای سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی فراهم آورده است. ضمن اینکه عدم اجرای ارزیابیها، نقاط ضعف خط مشی ها را به تصویر نمی کشد و قانونگذار از نتیجه تصمیم های خود مطلع نشده و نسبت به رفع نواقص اقدامی صورت نمی گیرد و همچنان مشکلات در اجرای برنامه ها باقی می مانند. نتیجه گیری باتوجه به تعدد عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان باید برای حل این معضل از کلیه

سازمانهای مرتبط به منظور تهیه و اجرای یک طرح جامع و فراگیر در زمینه اشتغال استفاده شود. آنچه که در تدوین طرح فوق باید مدنظر قرار گیرد توجه به عوامل اصلی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی و مسئولیت دادن به سازمانهای مرتبط با آن است. در این مقاله، برخی از عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. باتوجه به بررسی های به عمل آمده و مباحث مطروحه موارد زیر به عنوان نتیجه گیری و همچنین به عنوان یک چهارچوب بنیادی برای تدوین طرح جامع اشتغال فارغ التحصیلان آموزش عالی ارائه می گردد. – در بخش تامین اجتماعی و رفاه عمومی به نحوی برنامه ریزی شود که افراد فقط با هدف کسب علم و دانش وارد دانشگاه شوند؛ – ظرفیت پذیرش دانشجو براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود؛ – مجوزهای ایجاد رشته های تحصیلی در دانشگاه موقتی باشد و متناسب با زمان و شرایط تغییر کند؛ – سرفصلهای دروس دوره های آموزشی براساس زمینه های شغلی مرتبط بازبینی و تنظیم شوند؛ – بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر هماهنگی و همسویی ایجاد شود؛ – اقدامات بنیادی در خصوص تغییر در شیوه آموزش موجود انجام گیرد؛ – جذب استادان دارای روحیه علمی و دانش پژوهی در اولویت قرار گیرند و از سوی دیگر، تدابیری نیز برای رفع مشکلات و تنگناهای اقتصادی اعضای هیات علمی اتخاذ گردد؛ – برای ارزیابی فارغ التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان عملی آنان هستند به صورت استاندارد برای هررشته تحصیلی تعریف شود؛ – ارتباط دانشگاه با بخشهای اجرایی تقویت گردد؛ – در پذیرش دانشجویان، متناسب بودن شرایط دانشجو با رشته تحصیلی مدنظر قرار گیرد؛ – بودجه بخش آموزش عالی تقویت شود و درصدی از درآمد یا سود بخشهای مختلف جامعه که مصرف کننده ستاده های نظام آموزشی هستند به دانشگاهها به منظور تامین امکانات و تجهیزات لازم اختصاص داده شود؛ – آموزش عالی باید سیاستها و برنامه هایی را برای شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه و آشنایی آنها با اصول و فلسفه تعلیم و تربیت و شیوه های نوین تدریس، شیوه های تحقیق و شیوه آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند؛ – دانشگاهها و مراکز آموزشی در جایگاه اصلی خود قرار گیرند و حریمی برای آنها تعریف شود که مانع از نفوذ، سوء استفاده و بهره برداری سیاسی گروههای ذی نفوذ گردد؛ – ترویج و توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاهها و تشویق کارآفرینان؛ – فراهم آوردن تسهیلات در مناطق محروم دورافتاده و بدآب و هوا به نحوی که فارغ التحصیلان به دنبال کاریابی در این مناطق باشند؛ – انجام اصلاحات در قوانین و مقررات مربوط به نحوه جذب و نگهداری نیروی کار به منظور فراهم آوردن امکان فعالیت بنگاههای کاریابی خصوصی؛ – استفاده از توانمندیهای نهادهای غیردولتی جدید مانند سازمانهای نظام مهندسی کشاورزی، در بسترسازی برای اشتغال فارغ التحصیلان؛ – برنامه ریزی برای ایجاد مراکز کارآفرینی و حرکت دولت برای فرهنگ سازی در این زمینه؛ – نظارت بر اجرای دقیق برنامه ها به نحوی که از سوء استفاده مجریان و بنگاههای اقتصادی جلوگیری به عمل آورده و امکان اجرای سلیقه ای برنامه های اشتغال را از مجریان سلب کند. تجربه زندگی روزمره دختران دانشجو: مسائل و چشم اندازهاتوضیح: مرکز مطالعات زنان دانشگاه تهران همایشی یک روزه با عنوان " بررسی علل و پی آمد های فزونی دختران در دانشگاه» برگزار کرد. این همایش روز سه شنبه اول خرداد ۱۳۸۶ ساعت ۸:۳۰ تا ۱۷:۳۰ بعدازظهر در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران( زیر پل گیشا) تشکیل شد و خبر آن پیشتر بر روی همین پایگاه آمد. در زیر خلاصه ای از سخنرانی ناصر فکوهی را می خوانید. اصل این مقاله در مجله پژوهش زنان( دفتر مطالعات زنان) منتشر خواهد شد. پیش از هر چیز لازم است ضمن قدردانی از برگذار کنندگان این همایش که فرصتی برای بحث و تبادل نظر در این زمینه را فراهم کردند انتقادی را نیز مطرح کنم که در بخش نخست سخنانم به آن خواهم پرداخت. عنوان این همایش با استفاده از مفهوم "بررسی علل و پی آمدها" برای برخی از دانشجویان و اساتید این فکر را القا کرده بود که شاید به پدیده بالا رفتن شمار دختران در محیط دانشگاه به مثابه نوعی آسیب اجتماعی نگاه شود، که امیدواریم این تلقی کاملاـ نادرست باشد. اصولا نگاه به واقعیات اجتماعی و به خصوص چنین واقعیتی با چنین نگاهی خود نوعی آسیب است که باید به تحلیل آن پرداخت. این نکته از آن رو حائز اهمیت است که ظاهرا امروزه گروهی

از کارشناسان از کاهش رقم دختران در ورود به دانشگاه از طریق سیستم های سهمیه بندی جنسی دفاع می کنند که بسیار زیان بار و غیر قابل پذیرش هستند و من نیز ترجیح می دهم از همین موضوع بحث خود را آغاز کنم. ابتدا باید توجه داشته باشیم که پدیده افزایش شمار دختران در دانشگاه ها پدیده ای ایرانی نیست و در اکثر کشورهای جهان اتفاق افتاده است.. واقعیت آن است که با اجتماعی شدن هر چه بیشتر زنان تحصیل در سطوحی هر چه بالاتر بدل به ارزش و سرمایه ای اجتماعی شده است که کنشگران بدان تمایل دارند و این امر نیازی رو به افزایش را در جوامع انسانی به وجود آورده است که خود را همگام با بالا رفتن توسعه یافتگی در افزایش رقم دانشجویان و تحصیلکردگان زن نیز نشان می دهد. این افزایش به ویژه در رشته های علوم انسانی قوی تر است و این نیز پدیده ای جهانی است و لزوما ربطی به ایران ندارد. اما اینکه چنین پدیده ای را به خودی خود نوعی آسیب اجتماعی تلقی کنیم و تلاش کنیم برای آن راه حل های کاربردی بیابیم موضوعی است که از ابعاد مختلف می توان آن را به زیر سئوال برد. پرسش اول آن است که آیا میان پدیده اجتماعی شدن زنان و سنت ها و عرف اجتماعی تضاد و اختلافی وجود دارد؟ و اگر چنین اختلافی هست آیا راه حل آن کاهش شمار دختران به شکل مکانیکی در دانشگاه هاست؟ در مورد اول باید گفت که تقابل میان زن/ مرد به مثابه دو موقعیت درونی/ برونی و یک تقسیم کار خانگی / کار معیشتی تقسیم کاری نیست که لزوما به سنت ما تعلق داشته باشد. در سنت جوامع مختلف ایرانی از اقوام مختلف زنان همواره همان اندازه در خانمه کار می کرده اند که در امور معیشتی دخالت داشته اند. از این گذشته جماعت های ایرانی لزوما مرد سالارانه تر از جوامع مشابه خود در کشورهای دیگر از جمله اروپا و آمریکا نبوده اند. این یک واقعیت است که مردسالاری سیستمی جهانی است که ساختارهای جهان کنونی را تعیین کرده و آن را به بن بست کشانده است و بهر رو در تمام جوامع وجود دارد. اما این نیز یک واقعیت است که سنت های موجود در جامعه ما همان اندازه که ممکن است از این مردسالاری تاثیر پذیرفته باشند منابعی نیز برای بالاـ بردن نقش زن در جامعه دارند که باید از آنها استفاده کرد. هم از این رو این گفتمان که ما به ازای اجتماعی شدن زنان و تحصیلات آنها را به طور خود کار در شکننده شدن نهاد خانواده و سیستم های تربیتی جامعه عنوان می کند چندان معنا و پایه ای ندارد. نیاز به تحصیل به مثابه یک ارزش اجتماعی ( صرف نظر از جنبه آسیب شناسانه این موضوع که نه به زن یا مرد بودن بلکه به قطع رابطه سیستم دانشگاهی با بازار کار مربوط می شود) در جامعه ما روندی صعودی دارد. و هرگونه تلاش برای جلوگیری مکانیکی از آن از طریق سهمیه بندی های جنسیتی نه تنها غیر عادلانه است بلکه غیر کارا نیز هست، زیرا سبب می شود که بلافاصله دخترانی که بدین ترتیب از تحصیل مخروم می شوند به سوی مدارس عالی و دانشگاه های خصوصی هدایت شوند که امکان دارد از کیفیت پایین تری برخوردار باشند. از این گذشته این اقدام سبب ضربه خوردن به دخترانی می شود که فاقد در آمد و امکانات مالی بالا باشند. به عبارت دیگر ما با این کار صرفا محرومترین بخش از جامعه را باز هم محروم تر خواهیم کرد. اما اگر به بحث خودم باز گردم و درباره روزمرگی در دانشگاه و برای دختران سخن بگویم. باید این امر را کاملاـ در چارچوب مردسالاـرانه ای قرار داده و تحلیل کنم که خود را نه تنها به روابط بلکه حتی به فضا ها نیز منتقل کرده است. دانشگاه های ما فضاهایی کاملاـ مردانه هستند که دختران در آنها احساس امنیت و آسایش لاـزم را نمی کنند. این امر به خصوص در چارچوب زندگی روزمره اهمیت دارد زیرا چارچوب اصلی موقعیت های فرهنگی کنونی در جوامع مدرن زندگی روزمره و سبک زندگی است. دانشگاه ها به مثابه فضاهای مختلطی که پس از دورانی طولانی از جدا سازی جنسیتی جوانان به آن قدم می گذارند هر چمد برای پسران طراحی شده اند ولی عملا باید پذیرای دخترانی باشند که در رفتارهای خود دچار سردرگمی هویتی هستند. این سردرگمی در بررسی که ما به انجام رسانده ایم و به طور تفصیلی در مقاله خواهد آمد به گروه بزرگی ازروابط مربوط می شود. که عمدتا می توان آن را از یک سو در رابطه دختران به عنوان کنشگران اصلی با سایر دختران و پسران دانشجو، با اساتید و کادراداری دانشگاه تعریف کرد، و از طرف دیگر در رابطه دختران با خانواده هایشان پیش در طول و پس از فراغت از

تحصیل.آنچه بیشترین فشار را بر دختران در طول مدت تحصیل وارد می کند، احساس نوعی نابرابری است که به باور آنها میان ایشان و پسران وجود دارد. دختران از لحاظ عددی در برخی از رشته ها از جمله در علوم انسانی اکثریت عددی دارند و در برخی دیگر به ویژه رشته های مهندسی در اقلیت هستند . اما در هر دو مورد دو واقعیت دائما به آنها موقعیت فروتر اجتماعی شان را نشان می دهد و سبب بازتولید ساختارهای مردسالارانه می شود: نخست نبود چشم انداز برای اشتغال و ورود واقعی به جامعه به مثابه یک زن تحصیلکرده و دیگری نبود اساتید زن که به خودی خود گویای نابرابری در سیستمی است که در آن اکثریت عددی در یک سطح ( دانشجویی) غیر حرفه ای در برابر خود اقلیت عددی را درسطح دیگر (هیئت علمی) حرفه ای در تقابل می بیند. افزون بر این دختران اغلب موضوع پیش داوری هایی هستند که ناشی از موقعیت های سخت تری در کنترل کالبدی است: سخن گفتن با دیگران رفتارهای کاملا پیش پا افتاده خندیدن نشستن یا ایستادن در جایی و غیره همگی به نوعی تعبیر از جانب پسران و حتی دختران دیگر می کشئد که به مثابه نوعی فشار روانی بر دختران وارد می آید. افزون بر این، همین کنترل کالبدی سبب مبی شود که دختران به صورت خود آگاه یا ناخود آگاه و خواسته یا ناخواسته خود را قربانی نوعی پیش داوری دیگر نیز ببینند که رفتار آنها با اساتید است در حالی که پسران در این امر همواره خود را در موقعیت برتر می یابند. همین امر در کل فعالیت های دانشگاهی بارز است و دختران خود را قربانیان شرایبطی می بینند که پسران برغم ( و بیشتر شاید به برکت) رقم کوچکتر خود می توانند دست به بازتولید سخت موقعیت های برتری مردانه خود در روابط درون دانشگاهی بزنند.چارچوب دیگر روزمرگی در دانشگاه رابطه با خانواده است. دختران پیش از ورود به دانشگاه همچون دیگر دانش آموزان زیر فشار خرد کننده کنکور قرار می گیرند اما بنا بر مورد خانواده ها واکنش های متفاوتی در مورد آنچه باید در این موقعیت انجام دهند بنا بر دختر یا پسر بودن نشان می دهند. اغلب خانواده ها ظاهرا چندان توهمی نسبت به اشتغال بعدی دختران ندارند و به تحصیل صرفا به مثابه نوعی سرمایه اجتماعی نگاه می کنند اما همین امر سبب می شود تلاش کنند بر انتخاب دختران در هدف گیری های تحصیلی شان تاثیر گذاری کرده و گاه حتی آنها را وادار به انتخاب رشته هایی بکنند که چندان تمایلی بدان ندارند. اما موضوع به اینجا ختم نمی شود زیرا رابطه خانوادگی برای دختران دانشجو در تمام طول تحصیل و پس از آن همچنان به مثابه عامل و ابزاری الزام آور تداوم می یابد که دختران را وا می دارد هر چه بیشتر دست به کنترل کالبدی خود بزنند. این امر درباره دخترانی که شهرهای کوچک دور دست به شهرهای بزرگ می آیند بسیار بیشتر است و در بسیاری موارد سبب می شود که فارغ التحصیلان پس از اتمام تحصیل تمایلی به بازگشت به شهر خود را نداشته و اگر این بازگشت انجام بگیرد نیز اغلب دچار مشکلات روانی و اجتماعی می شوند. موضع خانواده در مواردی که تحصیل به رده های بالاتر می رسد در سطح خانواده جدید یعنی خانواده ای که خود دانشجو با ازدواج کردن تشکیل می دهد میز ادامه می یابد. و این بار الزامات خانواده سببی به الزامات خانواده نسبی افزوده می شود. در این حال دختر دانشجو باید دائما نبود تضاد را میان نقش های مختلف خود( دختر، خواهر، همسر، مادر) با نقش اجتماعی خویش به مثابه دانشجو به خود و به دیگران ثابت کند و فشاری را که ناشی از عدم پذیرش این امر به دلیل وجود کلیشه های شناختی است تحمل کند. خروج از دانشگاه نیز به معنی پایان یافتن مشکلات نیست و دختران دانشجو با از دست دادن هویت دانشجویی خود و روزمرگی دانشجویی شان دچار مشکل جدید می شوند و آن به دست نیاوردن هویتی اجتماعی درسطح اشتغال است. اختلاف فاحش میان نرخ اشتغال زنان و نرخ تحصیل آنها سبب می شود که دختران دانشجوی پیشین تبدیل به زنان خانه داری ناراضی شوند که موقعیت جدید خود را نیز به هیچ رو نمی پذیرند. البته هر اندازه از ابتدا رویکرد دانشجو به تحصیل رویکردی به مثابه یک سرمایه اجتماعی باشد بیشتر در این موقعیت تازه احساس آسایش می کند . اما تضاد موقعیت روزمرگی دانشجویی و موقعیت روزمرگی خانه بهر رو سبب پدید آمدن موقعیت های سردرگمی و بحران های هویتی می شود که چنانچه ما به فکر چاره برای آن از طریق تاثیر گذاری بر بازار کار نباشیم در آینده ای نه چندان دور می توانند به بحران هایی هر چه عمیق تر تبدیل گردند. در

نهایت بایـد بر این نکته تاکیـد کرد که تضادهای موقعیتی و هویتی که دختران در حال حاضـر با آن روبرو هسـتند، حاصل تضادی است که میان دو سیسـتم وجود دارد : نخست سیستمی که در سطح گفتمانی که از یک طرف از پیشرفت دختران و تحصیل به مثابه ارزش هـایی مطلقا مثبت دفاع کرده و بنابراین با تبـدیل آنها به ارزش ها و سـرمایه های اجتماعی تقاضا را برای تحصـیل افزایش می دهـد و طرف دیگر سیسـتمی که برای حفـظ موقعیت هـای مردسالاـرانه اجـازه تغییر در بـازار کـار و ترکیب آن و سازوکارهای اجتماعی همراهی کننـده با آن را نمی دهـد و به این ترتیب اجازه نمی دهد که ساختاری جنسـیتی نابرابر حوزه کار تغییر کنند. اگر ما فکری به حال این تضاد نکنیم بی شک بحران ها در چشم انـدازی میان و دراز مـدت به شـدت تهدیـد کننـده خواهنـد شد. راه خروج از این موقعیت نیز باید به مثابه استراتژی ای چند جانبه و با استفاده از منابعی که ما چه در سنت خود و چه در تجربه زندگی جـامعه مـان در دوران معاصـر داریم، تحقق یابـد. فصل سوم :متـدلوژی تحقیق۱-۳) مقـدمه :بـه طـور کلی در اجرای یـک تحقیق اینگونه است که می بایست به سـمت سیسـتمی بودن حرکت کرد بدین معنی که در فرآیند تحقیق باید از مسائل کلی شـروع کرد و سپس مسائـل جزئی را که همـان اجزاء ریز گـام به گـام تحقیق است را بیـان و تحلیـل کرد.موضوع کلی در یک تحقیق بایـد مورد توجه قرار گیرد نوع نگرش و دیدگاه محقق یا محققین به پدیده ای است که می خواهند آن تحقیق را انجام دهند و این یادآور آن است که حتمـا در روش اعمال شـده در تحقیق می بایست چهار چوب کلی و جزئی را بیان نمود تا با اسـتفاده از الگوی ذهنی ارائه شـده بتوان مراحل و گام های بعـدی فرآیند تحقیق را شـناسایی و به کار گرفت .به طور کلی نوع تحقیق بر اساس اینکه از چه زاویه ای به آن نگاه می کنیم به چهار دسته تقسیم می شوند که عبارتند از :الف) هدف تحقیق : دلیل اصلی اینکه تحقیق به منظور تحقق آن انجـام می شود .ب) فرآینـد تحقیق : مراحل و گام های موجود در اجرای تحقیق که شامل جمع آوری و تحلیل اطلاعات نیز می باشد .ج) منطق تحقیق : روش ارزیابی و تحلیل و بررسـی فرضـیه ها و قضایا را نشان می دهد .د ) نتیجه تحقیق: اثر و نقشـی که پس از انجام تحقیق بر جای می ماند .به طور کلی یک تحقیق با بیان یک مسـئله یا مشکل آغاز می شود بدین صورت که موضوع مورد مطالعه سؤالات فراوانی را در ذهن محقق ایجاد کرده و او پس از بیان آنها و تدوین فرضـیه های خود به سـمت گردآوری اطلاعات و تجزیه تحلیل مطالب بدست آمده می پردازد که نتیجه آنها منجر به تایید یا در فرضـیات مطرح شده می گردد به همین دلیل اسـت که مرحله گردآوری و جمع آوری اطلاعـات یکی از مراحـل مهم تحقیق به شـمار می رود.در این فصـل ، روش تحقیق شامل روش های گردآوری اطلاعات ، جامعه آماری و همچنین پرسشـنامه مورد نیاز جهت رد یا تایید فرضیه های پژوهش مطرح می شود.۲-۳) جـامعه آمـاری تحقیق :به نظر محقق هر چقـدر عوامـل مؤثر بر متغیرهای تحقیق محـدودتر باشـد ، متغیرهای تحقیق از قابلیت کنترل بیشتری برخوردار خواهـد شـد و به همین ترتیب قـابلیت اتکـای رابـط بین این متغیرهـای و نتایـج حاصـله از آن معتبرتر خواهـد بود جـامعه آمـاری مورد نظر این تحقیق تمـامی دانشـجویان مشـغول به تحصـیل در دانشـگاه امـام رضا (ع) می باشـد.و با توجه به دامنه گسـترده این جـامعه آمـاری به ناچـار از روش نمونه گیری تصـادفی اسـتفاده گردیـده است.جـامعه این تحقیق شامـل ۱۸۰۰ نفر می باشد.۳-۳) نحوه انتخاب نمونه ها:با توجه به جامعه آماری تحقیق که در فاصله ۱۰۰۰ تا ۲۰۰۰ می باشد نمونه مورد نظر تحقیق می بـایست یـک دهم یا یک پانزدهم جامعه آماری را شامل می شود یعنی حـدود ۱۸۰ نفر......۴-۳) روش گردآوری اطلاعات :داده هـای مورد نیـاز برای این تحقیق با توجه به پرسشـنامه هایی که در اختیار دانشـجویان قرار گرفته است و نیز منابع موجود در گذشـته بدست آمده است.۵-۳) روش آزمون فرضیه ها :تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفته در این تحقیق براساس پاسخ نامه های داده شده در پاسـخنامه ها می باشد.پاسخ نامه های در نظر گرفته شده برای سؤالات پرسشنامه شامل ۵ گزینه ۱) کاملاً موافقم ۲) تا حدی موافقم ۳) بی تفاوت ۴) تا حدی مخالفم ۵) کاملاً مخالفم می باشد.در خصوص اسـتفاده از این مقیاس ، لازم به توضیح است که از طریق این پرسـش ها از پاسخ دهندگان خواسته می شود که از میان چندین گزینه ، یک پاسخ را برگزینند .دستور العمل پرسش نامه ها معمولا به پاسخ دهندگان می گویند که بهترین گزینه را انتخاب کنند. این مقیاس یک مقیاس لیکرت می باشد ، انعطاف پذیری

انواع روشهای جمع آوری اطلاعات را دارا می باشد و جمع آوری و پردازش پاسخ های آن مؤثر و کارا بوده و امکان می دهد تا در زمان اندک و محدود، حجم قابل توجهی از اطلاعات جمع آوری شود. هنگام استفاده از این مقیاس؛ یک موضوع قابل توجه است که گزینه های پاسخ می بایست یک گزینه حد وسط دارا باشند، زیرا به پاسخ دهندگانی که بی طرف هستند اجازه می دهد تا بی طرفی خود را بیان کنند.در مجموع محقق برای عدم استفاده از گزینه حدوسط می بایست دلایل و انگیزه های بسیار قوی داشته باشد.۶-۳) بررسی روایی پرسشنامه:به منظور بررسی و تایید روایی پرسشنامه نظرات تنی از چندان اساتید که در زمینه تهیه پرسشنامه فعالیت دارند مورد توجه قرار داده شده است که در این راستا توضیحات ایشان به منظور حذف و اضافه کردن بعضی از سؤالات و نیز جا به جایی قسمت های پرسشنامه اقدام شده است و پس از ارائه نمونه هایی پرسش نامه ،تقریبا تمامی سؤالات از سوی اعضای جامعه آماری پاسخ داده شده و این پاسخ ها به صورت تک به تک مورد بررسی قرار گرفت.۷-۳) بررسی پایایی پرسشنامه :اصلاحات و تغییراتی که در پرسشنامه بوجود آمد به دلیل ابهام در بعضی سؤالات و نیز پیچیدگی در تعدادی سؤالات بود که به توضیحات بیشتری نیاز داشتند زیرا باعث می شدند که برداشت های مختلفی از آنها بدست آید.۸-۳) فرم پرسشنامهفرم نظرسنجی علاقه مندی به رشته تحصیلی با سلام واحترامخاطب عزیز!فرم نظر سنجی زیر حاوی سوالاتی پیرامون میزان علاقه مندی به رشته تحصیلی دانشگاهی شما است. اطلاعات بدست آمده صرفا برای انجام تحقیق پژوهشی مورد استفاده قرار می گیرد . مطمئنا اطلاعات شما در نزد محقق محفوظ خواهد ماند.لطفا این پرسشنامه را با کمال دقت و صداقت پر نمایید.مشخصات زیر را در صورت تمایل تکمیل نمایید. (با تشکر)نام و نام خانوادگی : رشته تحصیلی: جنسیت: سال ورودی: معیار سنجش تعریف سوال ردیفکاملا مخالفم تاحدی مخالفم بی تفاوت تاحدی موافقم کاملا موافقم رشته تحصیلی خود را با آگاهی قبلی انتخاب کردم ۱ سطح تحصیلات خانواده و خویشاوندان در انتخاب من موثر بوده است ۲ عوامل محیطی و شرایط اجتماعی باعث اجبار من در انتخاب من در رشته شد.(برای آقایان سربازی و برای خانم ها ازدواج) ۳ دانشگاه محل تحصیلم در انتخاب رشته ام نقش داشته ۴ آینده رشته و بازار کار موجب انتخاب من شده است ۵ مسائل مالی و پرداخت شهریه در بی علاقگی نسبت به رشته ام موثر بوده است ۶ درگیری در مسائل سیاسی و اجتماعی موجب دوری من از رشته ام شده است. ۷ مدرک گرایی فقط باعث علاقه مندی من به رشته ام شده است. ۸ سطح علمی و نحوه تدریس اساتید در افزایش علاقه مندیم موثر بوده است ۹ مایلم در مقاطع بالاتر در رشته ام ادامه تحصیل دهم. ۱۰ ( اگر شرایط ویژه ای بر انتخاب شما حاکم بوده است لطفا توضیح دهید. )توضیحات:فصل چهارم:تجزیه وتحلیل اطلاعات۱-۴) مقدمه :با توجه با آنکه نتایج تحقیق از بررسی و مداقه بر روی اطلاعات بدست آمده ، حاصل می گردد پر واضح است که این بخش از فرآیند تحقیق ، بسیار مهم و حائز اهمیت می باشد به طوری که تاثیر مستقیم بر روی آثار نهایی تحقیق می گذارد. بنابراین این مرحله علاوه بر این که تاثیر مراحل اول (تعیین فرضیات تحقیق)، دوم (بررسی ادبیات پیش و تحقیقات گذشته) و سوم(تعیین روش تحقیق و روش آزمون مناسب)را نشان می دهد و بر مرحله آخر یعنی نتیجه گیری محقق از فرآیند تحقیق هم تاثیر گذار است پس به طور قطع می توان بیان کرد که این مرحله مهمترین مرحله در فرآیند تحقیق است.۲-۴) تجزیه و تحلیل داده ها:با توجه به موضوع اصلی تحقیق که بررسی میزان علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی خود می باشد و فرضیات ارائه شده در فصل نخست ؛ پرسشنامه ها در اختیار افراد نمونه قرار گرفت و نتایج حاصله از بررسی های این پرسشنامه ها بصورت تک به تک به این شرح بوده است •: در پاسخ به سؤال ۱ : ۲۶ نفر معادل ۱۴٪ گزینه اول ، ۵۴ نفر معادل ۳۰٪ گزینه دوم ، ۴۷ نفر معادل ۵/۲۶ ٪ گزینه سوم ۳۵ نفر معادل ۵/۱۹ ٪ گزینه چهارم ، ۱۸ نفر معادل ۱۰٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند •.در پاسخ به سؤال ۲ : ۳۵ نفر معادل ۵/۱۹٪ گزینه اول، ۳۶ نفر معادل ۲۰٪ گزینه دوم ، ۵۳ نفر معادل ۵/۲۹ ٪ گزینه سوم ۲۹ نفر معادل ۱۶٪ گزینه چهارم ، ۲۷ نفر معادل ۱۵٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند •.در پاسخ به سؤال ۳ : ۵۷ نفر گزینه اول، ۲۳ نفر معادل ۱۳٪ گزینه دوم ، ۲۱ نفر معادل ۵/۱۱٪ گزینه سوم، ۳۶ نفر معادل

۲۰٪ گزینه چهارم، معادل ۵/۳۱٪ و ۴۳ نفر معادل ۲۴٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۴: ۳۴ نفر معادل ۵/۱۸٪ گزینه اول، ۲۶ نفر معادل ۵/۱۴٪ گزینه دوم ، ۱۹ نفر معادل ۱۰٪ گزینه سوم ، ۴۳ نفر معادل ۵/۲۴٪ گزینه چهارم، ۵۸ نفر معادل ۵/۳۲٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۵: ۶۵ نفر معادل ۳۶٪ گزینه اول ، ۴۸ نفرمعادل ۲۶.۵٪ گزینه دوم ، ۲۷ نفر معادل ۱۵٪ گزینه سوم ۲۶ نفر معادل ۱۴.۵٪ گزینه چهارم ، ۱۴ نفر معادل ۸٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • در پاسخ به سؤال ۶: ۱۱ نفر معادل ۵/۶٪ گزینه اول ،۲۴ نفر معادل ۱۳٪ گزینه دوم ،۴۸ نفر معادل ۵/۲۷٪ گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۷٪ گزینه چهارم، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۷: ۳۱ نفر معادل ۱۷٪گزینه سوم،۴۲ نفر معادل ۲۳٪ گزینه چهارم ،۱۰۷ نفر معادل ۶۰٪گزینه پنجم را انتخاب کرده اند و کسی گزینه ۲و۱ را انتخاب نکرد •.در پاسخ به سؤال ۸: ۲۴ نفر معادل۱۳٪گزینه اول،۶۳ نفر معادل ۳۵٪گزینه دوم، ۳۶نفر معادل ۲۰ ٪گزینه سوم، ۳۲ نفر معادل ۱۸٪گزینه چهارم،۲۵ نفرمعادل ۱۴٪گزینه پنجم را انتخاب کرده اند • .در پاسخ به سؤال ۹: ۱۶ نفر معادل ۹٪گزینه اول ،۲۴ نفر معادل ۱۳.۵٪ گزینه دوم،۶۵ نفر معادل ۳۶٪گزینه سوم،۴۵ نفر معادل ۲۵٪گزینه چهارم،۳۰ نفر معادل ۵/۱۶٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند •.در پاسخ به سؤال ۱۰: ۳۲ نفر معادل ۱۸٪ ، ۶۵ نفر معادل ۳۶٪ گزینه دوم ،۳۷ نفر معادل ۲۰٪گزینه سوم، ۳۲نفر معادل ۱۸٪ گزینه چهارم و ۱۴ نفر معادل ۸٪ گزینه پنجم را انتخاب کرده اند. ۳-۴) طبقه بندی اطلاعات:در بررسی سؤالات مندرج در پرسشنامه چنین می توان گفت که:در سؤال شماره ۱: نشان میدهد میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به رشته در حالی وارد ادامه تحصیل شده اند که اطلاعات متوسطی از رشته مورد نظر خود را داشته اند.در سؤال شماره ۲: که نشان دهنده میزان تاثیر و نقش والدین در انتخاب رشته دانشجویان است چنین به نظر می رسد که والدین به صورت یکی از مواردی هستند که در این انتخاب به طور کلی نقش مهمی را ایفا کرده اند .در سؤال شماره ۳: که تایید عوامل محیطی و شرایط اجتماعی را در انتخاب رشته بررسی می کند مشخص می کند که عوامل چون سربازی و ازدواج از جمله عواملی هستند که در اجبار دانشجویان به تحصیل در رشته های که بدان علاقه نداشته اند مؤثر بوده است.در سؤال شماره ۴: در این سؤال دانشگاه محل تحصیل به عنوان عنصر مؤثر مدنظر بوده است و این چنین بدست آمده که در مجموع برای دانشجویان فرقی نداشته است که در چه دانشگاهی تحصیل کنند و این عامل بی تاثیر بوده است. در سؤال شماره ۵: که نشان دهنده آینده نگری دانشجویان به رشته و بازارکارآن است اینگونه بدست آمده است که در این مورد دانشجویان با توجه به آینده رشته خود به این رشته وارد گشته اند.در سؤال شماره ۶: که توانیی مالی دانشجویان در پرداخت شهریه و تاثیر آن برعلاقه دانشجویان مورد بررسی قرار گرفته است نشان می دهد که این مورد به طورقابل توجهی تاثیر بسیار کمی را در انتخاب رشته ایفا کرده است و تقریبا بی تاثیر است.در سؤال ۷: که این مورد میزان درگیری و توجه دانشجو به مسائل سیاسی و اجتماعی را مدنظر قرار داده است بیان می کند که این مسائل تقریبا بی تاثیر می باشد به طوری که می توان گفت اصلا تاثیر ندارد.در سؤال شماره۸ : که بازگو کننده میزان مدرک گرایی در بین اعضای جامعه است این طور بیان می شود که مدرک گرایی می تواند یکی از عوامل مؤثر در انتخاب رشته باشد.در سؤال شماره۹: که نقش اساتید و سطح عملی آنها را در جذب دانشجویان و علاقه مند کردن آنها بررسی کرده است این چنین دریافت می شود که این مورد تاثیر مهمی در میزان دانشجویان نداشته است.در سؤال شماره ۱۰: که تمایل دانشجویان را برای ادامه تحصیل در همان رشته مورد بررسی قرار داده است این چنین بدست آمده که این تمایل در اکثر دانشجویان به چشم می خورد و آنها مایلند این کار را انجام دهند.۴-۴) بررسی تأثیر یافته ها بر فرضیات تحقیق :با توجه به منابع بدست آمده از پرسشنامه و تحلیل اطلاعات می توان راجع به فرضیات مطرح شده در ابتدای تحقیق اینگونه گفت: ۱) در مورد میزان آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه در انتخاب رشته می توان این چنین گفت که این مورد تاثیر مستقیمی در انتخاب رشته دارد پس این نوع فرضیه تأیید میشود.۲) سطح تحصیلات خانواده و نقش آنها در انتخاب رشته دانشجویان فرضیه ای است که پس از تحلیل اطلاعات مشخص گردید که این عامل تاثیر مهم و قابل

توجهی در انتخاب رشته دارد و لذا این فرضیه هم تایید می شود.۳) این فرضیه مدرک گرایی را باعث انتخاب رشته از سوی دانشجویان دانسته که پس از تحلیل اطلاعات بدست آمده که این فرضیه هم تایید شد چراکه همچنان مدرک گرایی باعث انتخاب رشته می گردد.۴) فرضیه دیگر بیان می داشت که آینده رشته و بازار کار آن در انتخاب رشته مؤثر است که در پایان بررسی بدست آمد که در انتخاب رشته، دانشجویان به این مورد توجه نشان داده اند، لذا این فرضیه تأیید می شود.۵) شیوه تدریس و سطح علمی اساتید فرض دیگری بود که در علاقه مندی دانشجویان به رشته شان مورد تجزیه و تحلیل قرا گرفت پس از بررسی مشخص شد که این فرضیه رد می گردد زیرا نقش اساتید و سطح علمی آنان در این انتخاب کمرنگ بررسی شد.فصل پنجم:خلاصه،نتیجه گیری و پیشنهادات۱-۵) مقدمه:در انجام یک فعالیت پژوهشی روند و سیر انجام به گونه ای است که در نهایت منتهی به نتیجه ای می گردد که برخاسته از تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از تحقیق است و این نتایج با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیقات گفته و مبانی نظری و تعاریف موضوعات اصلی تحقیق ادامه یافته و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات می بایست روش تحقیق و همین طور فرضیات مطرح شود و درنهایت محقق با در نظر گرفتن همه عوامل به همه اطلاعات آنچه را که منجر به نتیجه اصلی گشته است را بیان می دارد.به عنوان آخرین مرحله از فرآیند تحقیق می بایست محقق، نتیجه گیری کرده و وضعیت فرضیات مطرح شده را مشخص کند و در پایان نظرات و پیشنهادات خود را ارائه نماید. ۲-۵ ) نتایج تحقیق :بر اساس تحقیق انجام گرفته می توان اینگونه نتیجه گیری کرد که • :آگاهی دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه نسبت به رشته خود، تأثیر مهم و مستقیمی بر میزان علاقه مندی فرد دارد و می تواند در طول دوران تحصیل این را نشان دهد •.سطح تحصیلات خانواده و نقش آنها در انتخاب رشته دانشجویان نیز یکی از عوامل مهم مؤثر در انتخاب رشته دانشجویان می باشد که نشان می دهد علاقه فرد در این مورد ممکن است تحت تأثیر نظر والدین قرار گیرد •.از جمله عوامل مهم و مؤثر در انتخاب رشته دانشجویان پیش از ورود به دانشگاه مسأله مدرک گرایی است که گاه سبب می شود موضوع علاقه در انتخاب رشته فرد کمرنگ گردد •.توجه به آینده و بازار کار رشته انتخاب شده ازجمله عواملی بود که نشان می دهد در انتخاب افراد تأثیری نداشته است •.شیوه تدریس و سطح علمی اساتید هم از آن دسته عواملی است که مشخص گردید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان به رشته خود می تواند مؤثر و مهم قلمداد شود.۳-۵) خلاصه تحقیق تحقیق پیش رو ، به جهت مشخص کردن میزان علاقه دانشجو.یان و نوع نگر ش آنها به رشته تحصیلشان به رشته تحریر درآمده است و پس از بررسیهای فراوان و تجزیه وتحلیل اطلاعات و بررسی عوامل مهم در این باره می توان اینگونه ابراز داشت که دانشجویان با آگاهی کافی وارد دانشگاه نشده اند ونیز والدین آنها در انتخاب آنها نقش مستقیمی داشته اند ونیز نگاه مدرک گرایی موجب آن گردیده است تا مسئله علاقه اندکی نادیده گرفته شود و همینطور عدم توجه به آینده و بازار کار رشته ونیز عدم توانایی اساتید در جذب و علاقه مند کردن دانشجویان نشان می دهد که در مجموع وبه طور نسبی میزان علاقه دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی خود در سطح پایین قرار دارد .در فرآیند این تحقیق مراحل زیر صورت گرفته است :فصل اول: کلیات تحقیق و هدف از انجام آن به همراه فرضیه های تحقیق و روش انجام تحقیق و... بیان شده است.فصل دوم: منابع گذشته تحقیق مورد نظر را مطرح و بیان داشته است.فصل سوم : چگونگی جمع آوری اطلاعات و نمونه گیری از جامعه آماری به همراه خلاصه ای از اطلاعات جمع آوری شده و نحوه آزمون و فرضیات را مطرح کرده است.فصل چهارم: آزمون فرضیه ها و رد یا پذیرش آنها را در برگرفته است شایان ذکر است که به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است که در نهایت بعضی از آنها در و بعضی دیگر پذیرفته شده اند که در مجموع می توان ادعا داشت که فرضیات مطرح شده با اکثریت در موضوع مورد نظر مؤثر هستند ۴-۵ ) پیشنهاداتی با تحقیقات آینده:مسأله علاقه مندی به رشته تحصیلی و نگرش دانشجویان به رشته خود موضوع بسیار مهمی در طی سالهای گذشته بوده است اما به نظر محقق می بایست این تحقیقات از زمان انتخاب رشته در دوره دبیرستان انجام گیرد؛ آنجا که دانش آموز برای آینده تحصیلی خود

تصمیم می گیرد که چه گروه و رشته ای را انتخاب کند که برآورده کننده نیاز تحصیلی او هستند بنابراین پیشنهاد محقق این است که برای یافتن نتایج دقیق تر بایـد ابتـدا از پیش از دانشگاه اقدام کرد و نیز دامنه فرضیات را نیز گسترش داد چرا که این موضوع و این گـونه موضوعـات انسانی از آن دسته موضوعـاتی هستند که وابسته به یـک یا چنـد متغیر محـدود نمی شونـد.۵-۵) موانـع و محـدودیت هـا :در زمینه تحقیق پیرامون مسئله مهم ودرعین حـال پیچیـده همچون میزان علاقه دانشـجویان به رشته تحصـیلی خود همواره موانعی حضور خود را نشان می دهنـد که باعث می شود نتیجه دقیقی از تحقیق بـدست نیاید که در ذیل به چند نمونه از آن اشاره می شود.۱- بـا توجه به اینکه این تحقیق منحصر به دانشـجویان دانشـگاه امـام رضا(ع)می باشـد و این دانشگاه از نوع غیر انتفاعی می باشد شاید برخی سؤالات پرسشنامه از پیش دارای جوابهای مشخص بودند، بنابراین بهتر بود که جامعه آماری و به طبع آن حجم نمونه در سطح و وسیعتری انتخاب می شـد اما باز هم این مورد تحقیق را دچار کنـدی، اتلاف وقت و سردرگمی و نیز پیچیدگی در نتیجه میکرد.۲- در طول زمـان یک تحقیق که از روش پرسشـنامه استفاده می کنـد همیشه بیم آن است که مبادا افراد مورد تحقیق از بیان نظرات تحقیق خود امتناع کنند و یا در آن اهمال کننده بنابراین می توان این را نیز یک مانع در رسیدن به نتیجه دقیق دانست.۳- با توجه به موضوع تحقیق می توان متصورشد که این موضوع دارای رضایت بسیار زیادی می باشد که می توان آن را در این باره مورد سنجش و ارزیابی قرار داد اما پرواضح است که با توجه به زمان انـدک و حجم وسیع این پروژه، این عمل انجام نشد. ۴- در مورد این تحقیق تلاشـهای فراوانی انجام شد تا منابع مفیدی در اختیار محقق قرار گیرد. اما متاسفانه موارد مفیدی یا وجود نداشته اند یا اندک بوده اند و این باعث عدم داشتن اطلاعات کافی نسبت به موضوع تحقیق در ستوه دیگری و در ایام گذشته شد.۵- بـا توجه به وجود برخی سؤالات که در مورد آقایان و خانم ها شـرایط متفاوتی را دارا بوده انـد ولی نیاز در این بود که بـا توضیحات به آنها پاسخ داده شود این تحقیق با شـرایط ذکر شـده در بنـدهای فوق در ابتـدا بر آن بود تا تحقیق را با تفکیک جنسیت به همراه تفکیک زمان و دوره تحصیل ارائه نماید اما موانع فوق الذکر باعث عدم انجام این کار شده اند . پیوست ها ومنابع ومأخـذمنابع و مآخذ: ۱- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۸)، کارآفرینی، تهران شرکت پردیس ۵۷ . ۲- عاصمی پور، محمدجواد، (۱۳۷۹)، بررسی نظام آمـــوزشـهای علمی - کـاربردی و تـاثیر آن بر بهره وری. مجموعه مقالات دومین همـایش بررسی و تحلیل آموزشـهای علمی کاربردی ص ۵۵ . ۴- مکنون، رضا، (۱۳۸۰)، راهبرد آموزش عالی، اشتغال و توسعه کشور، مجموعه مقالات کنگره راهبردی توسعه علمی ایران، وزارت علوم، تحقیقـات و فنـاوری، سـتاد پیشبرد علوم ایران ۱۴۰۰ . ۵- نصیری قیداری، حسن، (۱۳۸۱) بسترسازی کارآفرینی، ماهنامه بازاریابی، شماره ۲۲، صفحه ۲ . ۶- علی نظری کتولی : کارشناس ارشـد مدیریت دولتی و کارشـناس امور اداری دانشـگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان. ۷- دکتر رامین رحمانی: استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان.۸- www.irandiplomacy.ir ۹- www.ghaseedaknews.ir۱۰- www.daneshju.ir۱۱- www.study.۱۰۰۰.com
<div class="e>

## بررسی تأثیر هدفمند کردن یارانه ها

تحقیق میدانی؛ بررسی تأثیر هدفمند کردن یارانه ها و نقش آن بر بهبود زندگی اقشار آسیب پذیر - محققین: حامد نصیر — مهدی خرم پژوه مقدمهدر اصلاح قیمت حامل‌های انرژی، به دلایل اقتصادی جای هیچ تردیدی نیست، زیرا کلیدی‌ترین بخش اصلاحات بخش ساختاری مورد نظر چنـد برنامه پنج‌ساله توسعه، وارد عمل می‌شود. به این ترتیب امکان کاهش اتکای صرف به نفت را در بودجه‌های سالیانه دولت فراهم می‌کند، به احتمال قوی مصرف برخی از کالاهای انرژی‌زا را بهبود می‌بخشد و به اصلاح ساختار آن دسته از تولیداتی که مصرف بالای انرژی دارند و ... اصلاح رویکردها و نگرش‌های اقتصادی دیگری منجر خواهد شد. اما به رغم

آن‌که در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها، افزایش قیمت حامل‌های انرژی ظرف مدت سه سال تبیین شده است، اما براساس گزارش‌های غیر رسمی مقامات دولتی به نظر می‌رسد سطح قیمت‌گذاری دولت به گونه‌ای است که افزایش قیمت‌ها را برای همه حامل‌ها و به صورت همزمان و یکباره از ابتدای سال ۱۳۸۸ قطعی می‌داند و علاوه بر آن مالیات هم اخذ می‌شود.ذکر این نکته ضروری است که در اثر اجرای طرحی که اصلاح دفعی، یکباره و همزمان قیمت کل حامل‌ها را در نظر دارد و می‌خواهد در گستره وسیعی، یارانه‌ها را به صورت نقدی پرداخت کند، هیچ مدل و الگویی نمی‌توان مشخص کرد که در عرصه اقتصادی کشور با قطعیت بتواند پیش‌بینی کند که چه روی خواهد داد. لایحه مزبور هیچ‌گونه اسناد پشتیبان مکتوبی که به صورت رسمی و با مهر دولت منتشر شده باشد، ضمیمه ندارد که لااقل مفروضات و مبانی نظری محاسبات خود را تبیین کرده و همراه لایحه به مجلس شورای اسلامی تقدیم کرده باشد. برای مثال در ماده (۲) لایحه با احکامی کلی و مبهم، مجوز مالیات‌ها و عوارضی از مجلس درخواست شده است که نه تنها هیچ‌گونه تعریفی از آن به عمل نیامده، بلکه نرخ‌های مالیاتی مزبور نیز مشخص نبوده و قرار است با اخذ این مجوز کلی، نرخ‌های مالیاتی موردنظر را بعداً احتمالاً خود تعیین کند.به این ترتیب فقدان اسناد و پشتیبان مکتوب، رسمی و منتشر شده، بسیاری از سؤالات مورد نیاز برای سیاست‌گذاری را بدون پاسخ گذاشته است.فصل اولبیان مسئلهباتوجه به ساختاراقتصادی جهان که همه کشورهارابه یکدیگروابسته نموده است،اگربحران اقتصادی بوجودآیددامنه اثراتش همه رادرمی نورد.دراین سونامی اقتصادی که اثراتش برهمه آشکاراست،کشورهایی که ازنظرزیرساخت های اقتصادی برپایه صحیح بنانگردیده است،بیشترتحت تاثیرآثارزیانبارآن قرارمی گیرند.ایران ازجمله آن کشورهامیباشد.فاصله طبقاتی درایران رروزبیشترمیشود،مهاجرت روستاییان به شهرهاجهت دریافت خدمات روبه افزایشاست،تورم وبیکاری بیدادمی نماید،درنتیجه دولت نهم تصمیم گرفت که یارانه های،سوخت،آب وبرق وگازرادرجهت هدفمندکردن آنهاحذف نموده ومبلغ تعیینی رامستقیم به سبدخانواراضافه نماید.این تصمیم بامخالف های اصولی همراه است وبرای دولت درآمدزامی باشد.ودرمجلس باچالش های اساسی روبروگردیده است.حال برای روشن موضوع به طرح سئوالاتی می پردازیم:۱-آیا طرح هدفمندکردن یارانه درجهت یاری رساندن به اقشارآسیب پذیراززیرساخت های محکمی برخوردارمیباشد؟۲-آیااین طرح بیشترسیاسی میباشدتااقتصادی؟۳-آیااین طرح همانطورکه درمجلس مطرح است تورمی،آنهم ازنوع بالا- میباشد؟۴-آیااین طرح تورمی باعث رکودشدیداقتصادی نمی شود؟۵-آیاطرح هدفمندکردن یارانه هافاصله طبقاتی تشدیدنخواهدکردکه درنتیجه نارضایتی اجتماعی رابدنبال خواهدداشت؟۶-آیااین طرح باعث مهاجرت های بیشتری ازروستابه شهررابدنبال نخواهدداشت؟۷-آیااین طرح باعث فرارمغزهاوسرمایه هانخواهدگردید؟اهمیت موضوعطبق توصیه های بانک جهانی بایددولت هامصدرامورابه بخش خصوصی واگذارنمایندوبسته های حمایتی راازکالاها وخدمات بردارندتاواجدشرایط عضویت درسازمان تجارت جهانی قرارگیرندوایران نیزازاین موضوع مستثنی نیست.دولت نهم طرح هدفمندکردن یارانه رابه مجلس ارائه نمودکه باچالش های اساسی همراه است ومجلس درقبال آن موضع گیری نموده وآن رابه صلاح نمی داند.به عقیده دولت این طرح درجهت پشتیبانی ازاقشارکم درآمدمیباشدوبه آنهاکمک می کندتابه ترمیم سبدخانوارخودبپردازند.اهمیت موضوع ازآن جهت است که پس ازاجرای این طرح قیمت خدمات دولتیدربخش های،آب وبرق وگازافزایش چشمگیری خواهدداست که به طبع آن سایرخدمات وکالا- افزایش خواهندیافت واین برای اقشارکم درآمدفاجعه آمیزخواهدبود،ونیازبه کمک خواهنداشت که موضوع این طرح میباشد.فرضیه های تحقیق۱-طرح هدفمندکردن یارانه هادرجهت کمک به اقشارآسیب پذیرجامعه طراحی شده است.۲-این طرح درجهت همسان سازی واقعی قیمت هامیباشد.۳-این طرح تورم زابوده باعث افزایش قیمت هاخواهدشد.۴-این طرح باعث افزایش بیکاری،فاصله طبقاتی ودرنتیجه نارضایتی اجتماعی خواهدشد.۵-به گفته مخالفان،این،هدفمندکردن یارانه هابیشترسیاسی است تااقتصادی.اهداف تحقیقالف: هدف کلیبررسی تاثیرهدفمندکردن یارانه هاونقش آن برزندگی اقشارکم درآمدجامعهب: اهداف جزئی۱-اجرای طرح هدفمندکردن یارانه هاباعث

پشتیبانی ازاقشارکم درآمدمیشود.۲-اجرای طرح هدفمندکردن یارانه هاباعث واقعی شدن قیمت هاگردیده درنتیجه مشکلات دولت کاهش خواهدیافت.۳-این طرح تورمی است وبـاعث افزایش فاصله طبقاتی خواهدشـد.۴-این طرح بیشترسیاسـی است تایـک طرح اقتصادی،واین باعث بوجودآمـدن چالش هایی درجامعه خواهدگردیـد.واژگان گلیدی۱-هدفمندکردن یارانه۲-اقشارکم درآمد۳-تورم۴-چالش های اقتصادی وسیاسـی۵-نارضایتی اجتماعی۶-فاصله طبقاتیفصـل دومادبیات تحقیقطی یکسال گذشـته آقای دکتر احمـدی نژاد رئیس جمهوری اسـلامی ایران دو تصـمیم مهم اتخاذ کرده است اولی مربوط به سـهمیه بندی بنزین و به نوعی حرکت بسـمت قیمت واقعی آن و دیگری هدفمنـد کردن یـارانه هـا است. اگرچه بسـیاری از هواداران محیط زیست ایران از هدفمنـد نبودن تصمیمات رئیس جمهور که وسیله سازمان تحت مدیریت مستقیم ایشان یعنی سازمان حفاظت محیط زیست ایران در رابطه با مسایل منابع طبیعی و محیط زیست صورت می گیرد، گله مندند و بارها نیز انتقادات خود را به صور مختلف ابراز داشته اند، اما معتقدم که از تصـمیمات هدفمنـد کشوری با لحاظ بررسـی های همه جانبه و کارشناسـی بایـد بدرستی حمایت کرد. سالهای سال است که می بینیم و می دانیم که در بسیاری از تولیدات ما چه در زمینه برق، بنزین ، آب، نان و سایر محصولات کشاورزی اسرافهای غیر منطقی و غیر معقول صورت می گیرد محصولاـتی که بـا مشـقت و مرارت تولیـد می شود اما به راحتی هـدر می رود. فعلا به مسایل برق و بنزین مصـرفی شـهروندان کاری ندارم و این معضل را فقط از جنبه تولیدات و ضایعات کشاورزی پی می گیرم چرا که تامین امنیت غـذایی در کشور آنهم در زمانه حاضـر ، که غذا بعنوان یك اسـلحه و اهرم در دست برخی قدرت ها بشـمار می رود از ضـروریات کـار است. یکی از مهمترین بخش هـایی که در تـامین امنیت غـذایی نقش اساسـی دارد بخش کشاورزی است، زیرا به منظور تامین غـذای مورد نیاز جامعه بایـد غذا به میزان کافی و با کیفیت خوب و سالم وجود داشـته باشد. در این راسـتا کاهش ضایعات یکی از عوامل مهم در افزایش تولید و کاهش واردات محسوب می شود.شاید بسیاری از افراد مصاحبه چهارشنبه شب( ۱۲/۴/۸۷ ) خبرنگار سیمـای جمهوری اسـلامی ایران را بـا مسئول آرد و نان کشور دیـده باشـند آماری که از وضـعیت ضایعات نان در کشور ارایه شـد حقیقتـا تاسف بار است ایشان بصـراحت و تاکیـد اعلام کرد که ۳۰درصـد نان تولیدی که از طریق ۵۵ هزار نانوایی کشور به دسـت مصـرف کننـده ها می رسـد ضایع شده و دور ریخته می شود یعنی هر سال از ۳۰۰۰ میلیارد یارانه نان حـدود هزار میلیارد تومان آن هدر می رود. توجه داشـته باشـید که این هدر رفت فقط مربوط به محصول خالصی است که بصورت نان و مستقیما تحویل مصرف کننـده می شود چنـانچه ضایعـات مراحل کاشت، داشت و برداشت محصولات نیز به این رقم اضافه شود آه از نهاد هر ایرانی دلسوز بلنـد می شود. هرچنـد آمـار ضایعـات بخش کشاورزی و دامپروری متفاوت است، ولی برآوردهای کارشناسـی حاکی از اینست که این ضایعـات بطور متوسـط در بخش کشـاورزی و زیر بخش‌هـای زراعی، باغی، دام و طیور، شـیلات و آبزیان بطور متوسط حـدود ۸/۱۷ درصـد می‌باشد. زیر بخش باغبانی با ۱/۲۸ درصـد بالاترین و زیر بخش دام و طیور با ۱/۶ درصد کمترین ضایعات را به خود اختصـاص می‌دهنـد. چنـانچه آمـار کـل تولیـدات بخش کشاورزی ۸۵ میلیـون تـن در نظر گرفتـه شـود و میـانگین ضایعـات سالاـنه کشـاورزی در ایران همان ۸/۱۷ درصـد در نظر گرفته شود، هر سال ۳/۱۵ میلیون تن محصول به دلیل کشاورزی سـنتی، نبود صنایع تبـدیلی و تکمیلی کافی، انبار و سـردخانه و روشـهای نوین نگهداری، ضایع می‌شود که این رقم (بدون در نظر گرفتن ضایعات نان) می‌تواند تامین کننده غذای حدود ۱۰ تا ۱۵ میلیون نفر در کشور باشـد. چنانچه ارزش میانگین هر کیلوگرم محصول ۱۵۵ تومان در نظر گرفته شود، ارزش ضایعات محصول هر سال ۲ تریلیون و ۳۴۵ میلیارد تومان (۶/۲ میلیارد دلار در سال) خواهد بود[۱]. تازه این یك روی سـکه است. باید بدانیم که بیش از ۹۰ درصد آب اسـتحصالی برای ابیاری این محصولات را بیش از ۶۰۰ هزار حلقه چاه عمیق و نیمه عمیق از دل سـفره های اب زیرزمینی بالا می کشند (جدای از آبهای سطحی) چاههایی که بطور شبانه روزی سهم قابل توجهی از انرژی برق و نفت و گاز این کشور را مصـرف می کنند تا فقط آب را از دل زمین بالا بکشـند و تاسف بار تر اینکه ۶۰ تا ۶۵ درصـد این آب اسـتحصالی تـا رسـیدن به مزرعه از طریق تبخیر و نفوذ از دسـترس خـارج می شود و در نتیجه محصولاـتی که با

راندمان ابیاری ۳۰ تا ۳۵ درصد تولید می شوند به این سادگی از گردونه تولید و مصرف بهینه خارج می شوند. جان کلام اینکه اگر قرار باشد فقط به گرانی تولیدات برای مصرف بهینه یا پرداخت سهم هر کس بفراخور درآمدش توجه شود و فکری برای بهبود سیستمهای کشاورزی، صنایع تبدیلی و تکمیلی ، انبار و سردخانه و روشهای نوین نگهداری و بالاخره روشهای پخت نان با کیفیت بهتر که مستقیما به دست خانوارها می رسد، توجه نشود این ضایعات تولید و مصرف همچنان وجود خواهد داشت.از این روست که سازمان خوار و بار و کشاورزی [۲] (FAO) راههایی را برای جلوگیری از ضایعات مواد غذایی به مسئولان و تامین کنندگان مواد غذایی دولت های عضو ارایه داده است. یکی مربوط به بالا- بردن سطح آگاهی عمومی در کاهش ضایعات از طریق روش های جلو گیری از ضایعات است که البته این راهکار در درازمدت به بار خواهد نشست و دیگری مربوط به تدوین سیاست ها از طرف دولتها است که اجرای این سیاست ها بعد از تدوین اثرگذاری سریعتری در کاهش ضایعات خواهد داشت. یافته‌های این پژوهش همان‌گونه که در متن این گزارش نیز ذکر شده است، براساس جدول داده ـ ستانده (IO) حاصل شده است. علی‌رغم آن‌که در کارایی و توانمندی‌های جدول (IO) معمولاً نظریات غلوآمیزی ابراز شده است، به گونه‌ای که آن را تقریباً حلال بسیاری از مجهولات و نادانسته‌های اقتصادی تلقی می‌کنند، اما واقعیت امر آن است که جدول IO دارای نارسایی‌ها و محدودیت‌های عمده‌ای است (که برای وقوف از این نارسایی‌ها، مأخذ لازم در بخش مربوط پانوشت شده است) آنچه در مورد جدول IO می‌توان گفت این‌که صرفاً یک تکنیک آماری است که به طور تجربی مورد استفاده قرار می‌گیرد و این گزارش نیز در همین حد، یافته‌های خود را بیان کرده است که آن‌ها را با واژه‌هایی مانند «احتمالاً»، «انتظار می‌رود» و نظایر آن مطرح می‌کند که عبارتند از:[۱]- [۲] http://sharifnews.com/?۱۹۰۶۰] – ماهنامه کشاورز شماره ۳۳۳، تیرماه ۱۳۸۷تورم ناشی از فشار هزینهالف) به صورت دفعی و یکباره چنانچه سناریوی افزایش قیمت کلیه کالاهای انرژی‌زا به صورت هم‌زمان، دفعی و یکباره (آن‌طور که از طریقه قیمت‌گذاری مستفاد می‌شود) انتخاب شود، درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده، احتمالاً ۶/۴۸ درصد بوده که به سطح درصد تغییر شاخص قیمت مصرف‌کننده اضافه می‌شود و انتظار می‌رود درصد افزایش شاخص تولیدکننده ۶/۶۳ درصد باشد که به سطح درصد تغییر در شاخص هزینه تولیدکننده در سال ۱۳۸۶ افزوده می‌شود. ب) به صورت پلکانی در این گزینه، آثار تورمی ناشی از افزایش قیمت کلیه حامل‌ها، به صورت تدریجی و تقسیط افزایش قیمت‌ها طی ۴ سال به صورت برنامه‌ریزی شده و با شیب ملایم محاسبه شده‌اند. رشد متوسط سالیانه تورم در گزینه افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها به صورت تقسیط (با اعمال متوسط سالیانه تورم پایه) احتمالاً ۵/۱۰ درصد خواهد بود که به سطح درصد تغییر شاخص قیمت مصرف‌کننده در سال ۱۳۸۶ اضافه می‌شود و در مجموع از آثار تورمی دفعی و هم‌زمان همین کالاها کمتر خواهد بود.تورم ناشی از فشار تقاضا در ماده (۵) لایحه موردنظر، مقرر شده است که ۶۰ درصد خالص مانده وجوه مزبور به منظور پرداخت‌های نقدی یارانه‌ها به گروه‌های هدف مصروف شود. تورم ناشی از فشار تقاضا از همین ماده نشئت می‌گیرد. زیرا یارانه‌ها که تا دیروز به تولیدکنندگان پرداخت می‌شد (عدم‌النفع) از امروز همان یارانه‌ها به مصرف‌کنندگان پرداخت خواهد شد. براساس محاسباتی که مورد استفاده قرار گرفته است ۶۰ درصد مانده وجوه مزبور به ۱۸۰۰۰۰ میلیارد ریال (معادل ۱۸ میلیارد دلار) برآورد می‌شود. این رقم (که با ماهیت درآمدی در دست بخشی از دهک‌ها قرار می‌گیرد)، هرچند درآمد است، اما در ذات خود همان نقشی را ایفا می‌کند که افزایش حجم نقدینگی ایفا می‌کند (فشار تقاضای ناشی از دو مؤلفه پول و کالا). نظر به این‌که جامعه هدف، هفت دهک (۱ تا۷) هستند و دهک‌های مزبور، میل نهایی به مصرف بالایی دارند، از این جهت انتظار می‌رود که حداقل ۵۰ درصد از ۶۰ درصد پرداخت نقدی یارانه‌ها (۹۰ میلیارد دلار) با احتمال بالا با افزایش میل نهایی به مصرف، به تقاضا تبدیل شود.به این ترتیب انتظار می‌رود که تورم ناشی از فشار تقاضا، با اجرای پرداخت نقدی یارانه‌ها به هفت دهک اول، در گام اول ۷/۲ درصد که با عملکرد ضریب فزاینده پولی (۵/۱) حدود ۴ درصد باشد. انتظارات تورمیانتظارات تورمی قابل محاسبه نیست (اما محتمل‌الوقوع است)، لذا یافته‌های این پژوهش

می‌تونـد به عنوان حـداقل احتمـالی بار تورمی مورد انتظار (که بر سـطح قیمت‌های پایه اضافه می‌شود) در نظر گرفته شود.۴. در این گزارش، برخی از حوزه‌های چالشی و وخیم طرح پرداخت کردن نقدی یارانه‌ها نیزبیان شده و به عنوان توصیه‌های سیاستی، پیشنهاد شـده است که اصلح است پرداخت یارانه‌ها به گروه‌های هـدف، به جای پرداخت‌های نقدی، از نظام اعطای سـهام استفاده شود. با پرداخت نقـدی یارانه‌هـا، هیـچ گونه سازوکارهـای اقتصـادی فراهم نمی‌شود، زیرا مهم‌ترین مؤلفه آن این است که افراد بـدون انجام فعـالیت اقتصـادی، می‌تواننـد مزد بگیرنـد و در نتیجه طرح پرداخت نقـدی یارانه‌هـا علاـوه بر زیان‌های اقتصادی و سیاسـی، به وجود آورنـده یـک بنگـاه بزرگ خیریه و مخاطبـان اعـانه‌بگیر خواهـد بـود.بخش اول ـ برخی از حوزه‌هـای چالشـی طرح پرداخت نقـدی یارانه‌ها۱. اصــلاح قیمـت حامل‌هـای انرژی یکی از اصـلی‌ترین محورهـای باقی‌مانـده از سیاست‌های اصـلاح ساختاری برنامه‌هـای پنـج‌ساله توسـعه اسـت. ایـن بخش باقی‌مانــده و لاینحـل سـبب افزایش شدیـد مصــرف، قاچـاق، فقـدان تجهیز منـابع کـافی برای سرمایه‌گـذاری، بروز کسری‌های شدیـد بودجه، حجیم شدن غیر متعارف نقدینگی و افزایش نرخ تورم بوده است.مضاف بر این‌ها، تأخیر شدید در اصـلاح قیمت حامل‌های انرژی سبب نزول بهره‌وری، استقرار فناوری‌های قدیمی و ناکارآمد و ترویج الگوهای غیر بهینه مصـرف در زنـدگی ایرانیـان شـد.بـا توجه به این‌که اصـلاح قیمـت حامل‌هـای انرژی، منابع مالی جدیـدی را برای دولت فراهم می‌آورد، یکی از سیاست‌های متخـذه در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها آن است که منابع مالی مکتسـبه به عنوان پروژه نقدی کردن یارانه‌ها در اختیار مردم قرار گیرد.۲. حساسیت این تصمیم بزرگ استراتژیک نیز اجرای همین سیاست اتخاذی است، زیرا پرداخت نقـدی یارانه‌ها به لحاظ آثار بلنـد مـدت آن (که تعهد مالی فوق‌العاده سـنگین و غیر قابل بازگشتی را برای دولت‌های فعلی و آینده فراهم می‌کنـد) بایـد مستقل از آثـار و تبعـات آن (نظیر تورم، کـاهش رشـد اقتصـادی، غیرقابـل توجیه شـدن بسیاری از طرح‌هـای سرمایه‌گـذاری، ... و نظایر آن) بررسـی شود. به‌راستی مشـخص نیست که آیا دولت به خوبی واقف است که اتخاذ هر نوع سیاستی که در حال حاضـر پیاده نماید، تغییر و اصلاح آن سیاست در آینده، فوق‌العاده دشوار و شاید غیر ممکن باشد؟ لذا سیاست پرداخت نقـدی یارانه‌ها نه تنها دولت فعلی، بلکه دولت‌های آینـده را نیز مکلف و متعهد به انجام آن خواهد کرد. شاید در آینده هیچ دولتی نتوانـد از ایفای این تعهد شانه خالی کند.۳.خطر تقبل چنین تعهد سـنگینی، آن‌جاست که منابع حاصل برای پرداخت نقدی یارانه‌ها، نوسانـات فوق‌العـاده شدیـدی دارد، نه فقـط در این ایام، بلکه در همه دوران تاریـخ نفت. بنابراین اصـلح است که دولت به خطرات تقبل تعهدات ثابت و پایدار از منبعی که بسیار در نوسان است، دقیق‌تر بیاندیشد. شایان اشاره است که متولدین جدید در کل کشور در هر سـال، در دریـافت این حق، ذی‌حق می‌شونـد. از این جهت، طرح نقـدی‌کردن یارانه‌ها یک پتانسـیل خودافزا و خودجوش در درون خودش دارد و مـداوماً خود را توسـعه می‌دهـد، زیرا دریافت‌کننـدگان افزایش می‌یابند، اما منابع حاصـله دائماً در حال نوسان است، زیرامنبع اصلی آن (نفت) یک کالای فوق‌العاده آسیب‌پذیر است.۴. با پذیرش طرح نقدی کردن یارانه‌ها، بدعت جدیدی در اقتصاد متولد می‌شود که سـریعاً «نهادینه» می‌شود. زیرا در بین آحاد جمعیت، انتظارات جدیدی را خلق می‌کند که سـریعاً به «حقوق مکتسبه» مبـدل می‌شـود. در این طرح هیـچ‌گونه سازوکارهـای اقتصـادی فراهم نمی‌شود، زیرا مهم‌ترین مؤلفه آن این است که افراد بـدون انجام فعالیت اقتصادی، می‌تواننـد مزد بگیرند.۵. تشویق به افزایش جمعیت بایـد یکی از دغـدغه‌های پرداخت نقـدی یـارانه‌ها تلقی شود.۶. در اصلاح قیمت حامل‌های انرژی، به دلایل متعدد، تردیدی نیست، زیرا قیمت‌های کاذب فعلی، سال‌هاست که موجب نزول کارایی اقتصادی شده است، اما یک حوزه چالشـی آن اتخاذ سیاست اصـلاح قیمت‌ها به صورت دفعی، یکباره و هم‌زمان کل حامل‌های انرژی است، ضـمن آن‌که در نظر دارد تا در گستره وسیعی، یارانه‌ها را نقـدی پرداخت کند.۷. موضوع اساسی دیگر این است که عـدم تعادل‌هـای موجود در بـازار کالاـ و انرژی را به بـازار کار منتقل می‌کنـد.بخش دوم ـ متـدولوژی استفاده شـده برای محاسبه بار تورم‌زایی اصلاح قیمت حامل‌های انرژیالف) الگوی متدولوژی تحقیق۱. ساختار متدولوژی استفاده شده در این گزارش برای محاسـبه بار تورم‌زایی تغییرات قیمت یک یا چند حامل انرژی، جدول داده ـ ستانده بهنگام شده سال ۱۳۸۳ (که در سال ۱۳۸۶

ارائه شده است) مورد استفاده قرار گرفته است.۱جدول داده ـ ستانده (IO) یک تکنیک آماری بالنسبه مؤثر است که مبانی نظری آن بر نظریه عمومی لئون والراس بنا شده است. در این نظریه اقتصاد به عنوان یک پیکره واحد و به هم پیوسته تعریف می‌شود که تغییرات در یکی از محورهای آن موجبات تغییر در سایر اجزای اقتصاد را فراهم می‌سازد.جدول OI تجزیه و تحلیل بالنسبه قابل قبولی را از میزان به هم پیوستگی بین فعالیت‌ها و بخش‌های اقتصادی فراهم می‌سازد.۲. روابط طولی ـ عرضی افزایش قیمت کالاهای مورد نیاز (حامل‌های انرژی) از راه حساب‌های داده ـ ستانده قابل استنباط و استخراج است. در این حساب‌ها:۱ـ۲. تعداد (n) بخش در اقتصاد وجود دارد.۲ـ۲. هر بخش به نهاده‌های اولیه یا واسطه‌ای که از طرف سایر بخش‌ها تولید می‌شود، نیازمند است (کالاـ یا محصول ۳.(cـ۲. هر بخش قیمتی به نام (p) دارد.۴ـ۲. قیمت (p) در هر بخش تابعی از قیمت آن بخش‌هایی است که فراهم‌کننده نهاده‌های اولیه یا واسطه‌ای برای آن بخش هستند.طبیعتاً هر اندازه استفاده و به کارگیری از نهاده‌های یک بخش در مقایسه با سایر بخش‌ها بیشتر باشد، لاجرم افزایش قیمت آن نهاده فزاینده‌تری بر قیمت بخش مصرف‌کننده می‌گذارد.۱. ماتریس سهم هزینه‌ای هریک از حامل‌های انرژی در بسته مصرفی انرژی چهار بخش عمده اقتصاد (صنعت، کشاورزی، خدمات و حمل‌ونقل است) به این ترتیب سطرهای ماتریس، همان بخش‌های اقتصادی و هریک از حامل‌ها نیز ستون‌های آن در سبد هزینه انرژی هستند. حاصل ضرب ماتریس مذکور در بردار شاخص بهای حاماهای انرژی (p) تغییرات شاخص قیمت انرژی در هر بخش نسبت به قیمت‌های پایه را نشان می‌دهد.۲. در تمامی محاسبات انجام شده، فرض بر این بوده است که به جای قیمت‌های رایج در جدول IO، قیمت‌های موردنظر در سال هدف به عنوان برونزا (درصد تغییر شاخص‌بها) محاسبه می‌شود. الگوی IO در عین حال دارای محدودیت‌هایی است که بعداً به آن اشاره می‌شود.ب) رفع خطاهای مورد انتظار حامل‌های انرژی در سبد انرژی یکی از خطاهای متداول در محاسبه تورم مورد انتظار از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به‌طور هم‌زمان و یکباره آن است که کل کالاها (حامل‌ها) در یک سبد انرژی در یک زمان واحد و یکپارچه محاسبه می‌شوند و حال آن‌که انجام چنین محاسبه‌ای، خطاست. در محاسبه افزایش قیمت به طور هم‌زمان و یکباره باید در هر بار محاسبه، یکی از کالاها (حامل‌ها) از سبد انرژی خارج شوند، زیرا هر حامل در صورت افزایش قیمت، ضمن آن‌که خودش به تنهایی دارای آثار تورمی است، اثر افزایش قیمت سایر حامل‌ها نیز بر روی آن منعکس می‌شود. لذا در محاسبه سبد انرژی، هر بار باید یکی از حامل‌ها از سبد خارج شوند تا اختلاف تورم «تک‌تک آن‌ها» با «تورم هم‌زمان آن‌ها» محاسبه شوند.پس در هر بار محاسبه، یک قلم از حامل‌ها باید از سبد انرژی خارج و دوباره در سبد انرژی گذارده شوند. برای مثال با افزایش قیمت نفت گاز، نفت کوره، یا گاز بهای برق قاعدتاً افزایش می‌یابد پس در این حالت باید حامل برق (به عنوان یک حامل انرژی) از سبد انرژی خارج شده، تا افزایش قیمت برق ناشی از افزایش قیمت نفت گاز یا گاز مورد مصرف نیروگاه‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد و مجدداً حامل برق در سبد انرژی وارد شده و اینک افزایش مستقیم خود برق مورد محاسبه قرار گیرد. همین‌طور در مورد سایر حامل‌ها ... به همین جهت است که آثار تورمی مستقیم و غیر مستقیم حاصله به مراتب بالاتر از نرخ‌های تورمی تک‌تک آن‌ها خواهد بود.ج) محدودیت‌ها و نارسایی‌های الگوی داده ـ ستانده۱. باید این حقیقت را پذیرفت که در کارایی و توانمندی‌های جدول IO، معمولاً اظهارات غلوآمیزی ابراز می‌شود و آن را حلال بسیاری از مجهولات و نادانسته‌ها تلقی می‌کنند ادعا می‌شود. این الگو سبب شده است تا سیاست‌گذاران اقتصادی روزبه‌روز نیاز بیشتری به آمار و اطلاعات و نتایج یافته‌های آن داشته باشند. باز هم این‌طور ادعا می‌شود که جدول داده ـ ستانده از اهمیت قابل توجهی برای تحلیل ساختار اقتصادی کشور و برنامه‌ریزی اقتصادی، بررسی تغییرات فناوری و اثر آن بر محیط بهره‌وری، پیش‌بینی سرمایه‌گذاری به تفکیک بخش‌ها برای کشور یا یک منطقه، بررسی آثار زیست‌محیطی فعالیت‌های اقتصادی و ... برخوردار است.۲. اما واقعیت این استکه در توانمندی و کارآمدی جدول داده ـ ستانده به طرز غیر متعارفی، غلو و اغراق وجود دارد. جدول IO دارای نارسایی‌ها و محدودیت‌های عمده‌ای است که بحث مفصل آن خارج از هدف اصلی این گزارش است. برای وقوف ازاین نارسایی‌ها و

محدودیت‌ها می‌توان به منبع مندرج در این پانویس رجوع کرد.۱در استفاده از جدول داده ـ ستانده، صرفاً می‌توان گفت که یک تکنیک آماری است که به طور تجربی مورد استفاده قرار می‌گیرد و می‌تواند پرتوی هرچند کم‌رنگ را برای وقوع تبعات ناشی از اصلاح قیمت حامل‌های انرژی ترسیم کند. نتایج و یافته‌های آن به صورت «احتمال دارد» قابل تبیین است و لذا سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نمی‌تواند به صورت قطعی و صددرصد متکی به آن اتخاذ شود.بخش سوم ـ یافته‌های پژوهش در سناریوی دوم پیشنهادی دولتالف تورم ناشی از فشار هزینه۱. افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت هم‌زمان و یکباره علی‌رغم آن‌که در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها، افزایش قیمت حامل‌های انرژی ظرف مدت سه سال تبیین شده است، مع‌الوصف سطح قیمت‌گذاری‌های دولت به‌گونه ای است که افزایش قیمت‌ها را برای همه حامل‌ها و به صورت هم‌زمان و یکباره و از ابتدای سال ۱۳۸۸، قطعی می‌داند. با توجه به این وضعیت، تحولات ناشی از افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به طور دفعی و یکباره از بعد درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده و درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکننده در قالب جدول ۱ پیش‌بینی می‌شود.جدول ۱ـ تبعات گزینش این سناریو را برای هر یک از حامل‌ها به طور جداگانه نمایش می‌دهد. در این حالت، چنانچه سناریوی افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت هم‌زمان و یک‌باره انتخاب شوند درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده معادل ۶/۴۸ درصد و درصد افزایش شاخص هزینه تولید کننده ۶/۶۳ درصد خواهد بود که به سطح قیمت‌های پایه اضافه می‌گردد.جدول ۱. برآورد آثار تورم احتمالی ناشی از افزایش قیمت حامل‌های انرژیحامل‌ها گزینه تغییر قیمت (ریال) نتایج حاصل از افزایش قیمت‌ها بر از وضعیت موجود به وضعیت پیشنهادی در لایحه دولت درصد افزایش درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکنندهبنزین۱ ۱۰۰۰ ۴۰۰۰ ۳۰۰ ۷/۱۴ ۵/۸نفت گاز۲ ۱۶۵ ۲۷۰۰ ۱۵۳۶ ۸/۶ ۰/۱۲نفت کوره۳ ۹۵ ۱۶۰۰ ۱۵۸۴ ۸/۱ ۰/۱۶نفت سفید۴ ۱۶۵ ۲۷۵۰ ۱۵۶۶ ۱/۴ ۸/۱گاز مایع۵ ۵۷ ۱۵۰۰ ۲۵۳۱ ۲/۲ ۵/۳گاز طبیعی۶ ۱۲۰ ۷۵۰ ۵۲۵ ۱/۸ ۵/۱۰برق۷ ۱۶۷ ۸۰۰ ۳۷۹ ۱/۹ ۱۳/۱۱اثر افزایش هم‌زمان و یکباره کل حامل‌های انرژی ـــــ ـــ ٪۶/۴۸ ٪۶/۶۳آثار افزایش قیمت برخی از محصولات انرژی‌زا بر سطح عمومی تورم پایه، مرکز پژوهش‌ها، دفتر مطالعات اقتصادی، شماره ۹۱۵۱، شهریور ۱۳۸۷. ۱. حمل‌ونقل، کشاورزی، صنعت، تجاری، عمومی. ۲. خانگی، صنعت، کشاورزی، حمل‌ونقل، تجاری، عمومی. ۳. صنعت، حمل‌ونقل، تجاری، عمومی. ۴. خانگی، صنعت، کشاورزی، تجاری، عمومی. ۵. خانگی، صنعت، حمل‌ونقل، تجاری. ۶. خانگی، صنعت، حمل‌ونقل، تجاری، عمومی. ۷. خانگی، صنعت، کشاورزی، تجاری، عمومی. ۲. افزایش قیمت کلیه حامل‌های انرژی به طور هم‌زمان به صورت پلکانی در این گزینه، آثار تورمی ناشی از افزایش قیمت حامل‌ها به صورت تدریجی و تقسیط افزایش قیمت‌ها طی چهارسال به صورت برنامه‌ریزی شده با شیب ملایم محاسبه شده است. در این روش محاسبه، فرض شده است که قرار است طی یک برنامه زمان‌بندی شده، قیمت کلیه حامل‌ها به صورت تدریجی افزایش یافته و از قیمت فعلی در سال پایه (۱۳۸۷) به قیمت‌های موردنظر در سال هدف (۱۳۹۱) افزایش یابد برای تحقق چنین هدفی، رشد متوسط سالیانه بین قیمت‌های پایه و قیمت‌های هدف محاسبه می‌شود۱ و در عین حال معادل متوسط نرخ تورم پایه در هر سال ۲۰ درصد (و در چهارسال ۸۰ درصد) برخوردار باشد. با اتخاذ این روش سطح آثار تورمی سالیانه ناشی از این افزایش قیمت به مراتب کمتر از آثار تورمی افزایش قیمت به صورت دفعی و یکباره خواهد بود. جدول ۲ فرایند و برنامه اتخاذ چنین گزینشی را برای همه حامل‌ها نشان می‌دهد و جدول ۳ خلاصه شده یافته‌های جدول ۲ را نمایش داده است. چنانچه گزینه افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت هم‌زمان با اتخاذ روش پلکانی انتخاب شود، در این حالت سطح آثار تورمی آن به مراتب کمتر از آثار تورمی افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت دفعی، هم‌زمان و یکباره خواهد بود. جدول ۲. تصویر نتایج حاصله از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به صورت پلکانیحامل‌ها سال پایه و سال هدف قیمت در سال پایه و سال هدف افزایش قیمت به صورت پلکانی قیمت پیشنهادی در هر سال (ریال) تغییر در شاخص ۱۰۰=۱۳۸۷ رشد متوسط سالیانه تورم

(درصـد) رشـد متوسط سالیانه (درصـد) متوسط سالیانه نرخ تورم (درصـد) متوسط کل اصـلاح قیمت (درصد) بنزین
۱۳۸۷ ۱۰۰۰ --- --- --- ۱۰۰۰ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۰/۳ --- ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۱۶۱۰ ۱۰۳ ۱۳۸۹ ---
۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۲۶۰۰ ۱۰۶ ۱۳۹۰ --- ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۴۲۰۰ ۱۰۹ ۱۳۹۱ ۴۰۰۰ ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱
۶۸۰۰ ۱۱۲ نفت گاز ۱۳۸۷ ۱۶۵ --- --- --- ۱۶۵ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۵/۱ --- ۲/۱۰۱ ۲۰ ۲/۱۲۱ ۳۶۵
۵/۱۰۱ ۱۳۸۹ --- ۲/۱۰۱ ۲۰ ۲/۱۲۱ ۸۰۷ ۱۰۳ ۱۳۹۰ --- ۲/۱۰۱ ۲۰ ۲/۱۲۱ ۱۷۸۰ ۵/۱۰۴ ۱۳۹۱
۲۷۰۰ ۲/۱۰۱ ۲۰ ۲/۱۲۱ ۳۹۵۰ ۱۰۶ نفت کوره ۱۳۸۷ ۹۵ --- --- --- ۹۵ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۵/۰ ---
۶/۱۰۲ ۲۰ ۶/۱۲۲ ۲۱۱ ۵/۱۰۰ ۱۳۸۹ --- ۶/۱۰۲ ۲۰ ۶/۱۲۲ ۴۷۰ ۰/۱۰۱ ۱۳۹۰ --- ۶/۱۰۲ ۲۰
۶/۱۲۲ ۱۰۴۷ ۵/۱۰۱ ۱۳۹۱ ۱۶۰۰ ۶/۱۰۲ ۲۰ ۶/۱۲۲ ۲۳۳۰ ۱۰۲ نفت سفید ۱۳۸۷ ۱۶۵ --- --- --
- ۱۶۵ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۰/۱ --- ۱۰۲ ۲۰ ۱۲۲ ۳۶۶ ۱۰۱ ۱۳۸۹ --- ۱۰۲ ۲۰ ۱۲۲ ۸۱۳ ۱۰۲ ۱۳۹۰
--- ۱۰۲ ۲۰ ۱۲۲ ۱۸۰۰ ۱۰۳ ۱۳۹۱ ۲۷۵۰ ۱۰۲ ۲۰ ۱۲۲ ۴۰۰۰ ۱۰۴ گاز مایع ۱۳۸۷ ۵۷ --- -
-- --- ۵۷ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۴/۰ --- ۵/۱۲۶ ۲۰ ۵/۱۴۶ ۱۴۰ ۴/۱۰۰ ۱۳۸۹ --- ۵/۱۲۶ ۲۰ ۵/۱۴۶
۳۴۶ ۸/۱۰۰ ۱۳۹۰ --- ۵/۱۲۶ ۲۰ ۵/۱۴۶ ۸۵۳ ۲/۱۰۱ ۱۳۹۱ ۱۵۰۰ ۵/۱۲۶ ۲۰ ۵/۱۴۶ ۲۱۰۰
۶/۱۰۱ گاز طبیعی ۱۳۸۷ ۱۲۰ --- --- --- ۱۲۰ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۹/۱ --- ۵۸ ۲۰ ۷۸ ۲۱۳ ۹/۱۰۱
۱۳۸۹ --- ۵۸ ۲۰ ۷۸ ۳۸۰ ۸/۱۰۳ ۱۳۹۰ --- ۵۸ ۲۰ ۷۸ ۶۷۶ ۷/۱۰۵ ۱۳۹۱ ۷۵۰ ۵۸ ۲۰ ۷۸
۱۲۰۰ ۵/۱۰۹ برق ۱۳۸۷ ۱۶۷ --- --- --- ۱۶۷ ۱۰۰ ۱۳۸۸ ۲/۲ --- ۴۸ ۲۰ ۶۸ ۲۸۰ ۲/۱۰۲
۱۳۸۹ --- ۴۸ ۲۰ ۶۸ ۴۷۰ ۴/۱۰۴ ۱۳۹۰ --- ۴۸ ۲۰ ۶۸ ۷۹۰ ۶/۱۰۶ ۱۳۹۱ ۸۰۰ ۴۸ ۲۰ ۶۸
۱۳۳۰ ۸/۱۰۸ جدول ۳. برآورد رشد متوسط سالیانه تورم در گزینه افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها به صورت تقسیط در سناریوی دوم دولتنوع حامل‌های انرژی درصـد رشـد متوسـط سالیـانه تورم(در طول دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۱)بنزیـن ۰/۳نفت گـاز ۵/۱نفت کوره ۵/۰نفت سفید ۰/۱ گازمایع ۴/۰گاز طبیعی ۹/۱برق ۲/۲اثر افزایش قیمت پلکـانی حامل‌هـای انرژی (تورم شاخص قیمت مصرف‌کننده) ۵/۱۰ درصدمأخـذ: یافته‌های پژوهش (تلخیص شـده جدول ۳).در جدول ۴، ضـریب تأثیر افزایش قیمت هر یـک از حامل‌ها بر سـطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصـد افزایش قیمت، نمایش داده شده‌انـد. جدول ۴. ضریب تأثیر افزایش قیمت حامل‌ها بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصدحامل‌ها فرایند واحد درصدبنزین ضریب تأثیر افزایش قیمت بنزین بر سـطح قیمت‌هـای پـایه بـه ازای هر ۱۰ درصـد افزایش قیمـت ۰/۵نفـت گـاز ضـریب تـأثیر افزایش قیمت نفت گـاز بر سـطح قیمت‌هـای پایه به ازای هر ۱۰ درصـد افزایش قیمت ۰/۰۶نفت کوره ضـریب تأثیر افزایش قیمت نفت کوره بر سـطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۰/۰۱نفت سـفید ضریب تأثیر افزایش قیمت نفت سفید بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصـد افزایش قیمت ۰/۰۴گازمـایع ضـریب تـأثیر افزایش قیمت گازمایع بر سـطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمـت ۰/۰۲گـازطبیعی ضـریب تـأثیر افزایش قیمت گـازطبیعی بر سـطح قیمت‌هـای پـایه به ازای هر ۱۰ درصـد افزایش قیمت ۰/۲برق ضریب تأثیر افزایش قیمت برق بر سطح قیمت‌های پایه به ازای هر ۱۰ درصد افزایش قیمت ۰/۲مأخذ: یافته‌های تحقیق.ب) تورم ناشـی از «فشار تقاضا» ۱. شایـد در یک رویکرد شـتابزده بتوان ادعا کرد که طرح پرداخت نقدی یارانه‌ها (پرداخت ۶۰ درصـد از وجوه منابع حاصل از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به هفت دهک) دارای آثار تورمی نیست، زیرا این پرداخت‌ها از محل افزایش نقـدینگی صورت نمی‌گیرد. اصـلاح قیمت حامل‌های انرژی سبب می‌شود که مبالغ ناشـی از افزایش قیمت‌ها از حجم نقـدینگی موجود جامعه برداشت شـده و ۶۰ درصـد آن مجـدداً (بـا اتخـاذ مکانیسم‌هـای لازم) به برخی از گروه‌ها (جامعه هـدف)، بـازتوزیع می‌گردد. بنابراین جریان دریافت‌ها (منابع حاصل از افزایش قیمت حامل‌ها) و جریان پرداخت‌ها (توزیع مجدد به برخی از

گروه‌های هـدف) تماماً در چارچوب حجم نقـدینگی موجود صورت می‌پـذیرد و لذا ادعا می‌شود طرح مزبور از این رویکرد دارای آثـار تورمی نیست. شایـان اشـاره است که تورم ناشـی از افزایش تقاضـا، به لحـاظ فشارهـای نشئت گرفته از اضـافه تقاضا در بازار پدیـدار می‌شود، به عبـارت بهتر فزونی تقاضـا بر عرضه و فشـار ایجـاد شـده از طرف تقاضـا در اقتصـاد، یکی از دلایـل اصلی تورم شنـاخته می‌شود. منتهی طرف تقاضـا در اقتصـاد از دو مؤلفه «بـازارپول» و «کالا» تشـکیل می‌شود که اقتصاددانان مکتب پولی، دلیل تورم ناشـی از فشـار تقاضـا را افزایش حجم پول می‌دانسـتند، امـا کینز، تغییرات حـادث شـده در هر دو بـازار پول و کالا را از جمله مصادیق تغییر تقاضای کل و فزونی آن بر عرضه قلمداد می‌کند. بنابراین در اقتصاد کینزی، تورم ناشـی از فشار تقاضا، تورمی است که در اثر وجود زیـادتی تقاضای جمعی به وجود می‌آیـد و اضافه تقاضا از بخش‌های حقیقی اقتصاد منبعث می‌شود. ۲. نتیجه بحث آن است که هر چنـد پرداخت‌های مربوط به طرح نقـدی کردن یارانه‌ها، از محل افزایش نقدینگی صورت نمی‌گیرد و از این جهت ظـاهراً آثار تورمی در بر نـدارد. اما مهم‌ترین مؤلفه طرح پرداخت نقـدی یارانه‌ها آن است که درآمـدهای حاصل از طرح عمـدتاً از مصـرف‌کنندگان عمده انرژی‌ها که در زمره طبقات مرفه می‌باشند گرفته می‌شود و به دهک‌های پایین و متوسط بازتوزیع می‌شود و در این میان با توجه به آنکه دهک‌های متوسط و پایین، میل نهایی به مصـرف بالایی دارنـد، از این جهت مبالغ نقـدی یارانه‌ها را به «تقاضا» تبـدیل می‌کننـد، در این حالت تورم ناشـی از فشار تقاضا در بازار کالا و خـدمات بروز می‌کند، بدون آنکه حجم نقدینگی افزایش یافته باشـد.۳. بر اساس برآوردهـای انجـام شــده در مرکز پژوهش‌هـا،۱ منـابع حاصـل از افزایش قیمـت حامل‌هـای انرژی (مابه‌التفاوت درآمـد ناشـی از قیمت‌های فعلی حامل‌ها و درآمـدهای ناشـی از قیمت‌های پیشـنهادی دولت در لایحه هدفمنـد کردن یارانه‌ها) بالغ بر ۰۰۰/۴۰۰ میلیارد ریال (معادل ۴۰ میلیارد دلار) پیش‌بینی شـده است.۲ ۴. به دنبـال افزایش قیمت حامل‌های انرژی، دولت با دو جبهه اقتصادی جدید مواجه خواهد شد: الف) به لحاظ آنکه، دولت به نوبه خود، یکی از بزرگ‌ترین نهادهای مصـرف کننده اقلام هشت‌گانه حامل‌های۳ انرژی است، لـذا کالاهای مزبور را بایـد به قیمت‌های بالاتری خریداری کند. ب) به لحاظ آنکه دولت در اجرای وظایف و تکالیف خود بزرگ‌ترین خریدار کالاهای سـرمایه‌ای و نیز کالاها و خدمات مصـرفی است، از این جهت ناگزیر سایر کالاها و خـدمات موردنیاز را به قیمت‌هایی که با تورم ظهوری جدید، ارائه می‌شوند باید خریداری کند. به عبارت بهتر نخسـتین مرجع تورمی جدیـد توسـط خود دولت پدیـدار خواهـد شـد که متعـاقب آن بنگاه‌هـا و نهادهـای اقتصـادی دولت که خود تولیدکننـده کالاهـا و خـدمات هسـتند، کالاهـا و خـدمات خود را گران خواهنـد کرد. ج) بر اسـاس برآوردهـای بانک مرکزی، اثر کسـری بودجه دولت و یـارانه کالاهـای اساسـی، ناشـی از افزایش قیمت حامل‌هـای انرژی در سـناریوهای مختلف، به طور میـانگین ۰۰۰/۱۰۰ میلیارد ریال (معادل ۱۰ میلیارد دلار) پیش‌بینی شده است۱ این مبلغ ۲۵ درصد از ۰۰۰/۴۰۰ میلیارد اشاره شده در بند «۳» است که دولت به موجب ماده (۸) لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها قرار است آن را به منظور کاهش وابستگی اعتبارات هزینه‌ای دولت به نفت و جبران آثـار آن بر اعتبـارات هزینه‌ای و تملـک دارایی‌هـای سـرمایه‌ای، هزینه کرد. ۵. به این ترتیب مانـده، پس از جـبران کسـری بودجه برای اجرای سایر سیاست‌ها معادل ۰۰۰/۳۰۰ میلیارد ریال (۳۰ میلیارد دلار) خواهـد بود. ۶. به این ترتیب ۶۰ درصد خالص مانـده وجوه مزبور یعنی ۰۰۰/۱۸۰ میلیـارد ریال (معادل ۱۸ میلیـارد دلار) به منظور پرداخت‌های نقـدی یارانه‌ها به گروه‌های هدف، مصـروف می‌شود. تورم ناشـی از فشار تقاضا از همین ماده، نشئت می‌گیرد، زیرا یارانه‌ها تا دیروز به تولیدکنندگان پرداخت می‌شد (با ارزان‌فروشی از نفع ممکن چشم‌پوشی می‌شد) و از امروز همان یارانه‌ها به مصرف‌کنندگان پرداخت خواهد شد، به همین جهت ۱۸ میلیـارد دلـر مزبور درآمـدی است که به جـامعه تزریق می‌شود (فشار تقاضای ناشـی از دو مؤلفه پول و کالا). با توجه به اینکه دهک‌های متوسط و پایین، میل نهایی به مصـرف بالایی را دارند، از این جهت انتظار می‌رود که حداقل در دهک‌های مزبور، با افزایش میل نهایی به مصـرف، مبالغ نقـدی یارانه‌ها را به عنوان درآمد به تقاضا تبدیل کنند. می‌توان چنین پیش‌بینی کرد که چون جامعه مورد هـدف، هفت دهـک (۱ تا ۷) هستند، حداقل ۵۰ درصد از ۱۸ میلیـارد دلـر مزبور با احتمال بالا با افزایش میل نهایی به

مصرف، به «تقاضا» تبدیل شود. ۷. انتظار می‌رود، تورم ناشـی از فشار تقاضا با اجرای پرداخت نقدی یارانه‌ها به هفت دهک اول (با فرض آنکه ۵۰ درصـد آن به تقاضا تبـدیل شود)، احتمالاً ۷/۲ درصـد باشـد که با تأثیر ضـریب فزاینده پول (۵/۱) به ۴ درصد بالغ شود. ج) انتظـارات تورمی انتظارات تورمی قابل محاسـبه نیست (اما قابل وقوع است). لـذا با توجه به عـدم امکان محاسبه یا برآورد «انتظارات تورمی»، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به عنوان حداقل بار تورمی مورد انتظار (که بر سطح عمومی قیمت‌های پایه اضافه می‌شـود) در نظر گرفته شـود. بخش چهـارم ـ نـتیجه‌گیری در این پژوهش، «آثـار مسـتقیم» و «غیرمسـتقیم» بـار تـورمی مـورد تـوجه بوده‌اند، زیرا افزایش قیمت کالاهای انرژی‌زا با توجه به سـهم آن در بودجه خانوار و هزینه تولیدکننده قاعدتاً منجر به افزایش سـطح عمومی قیمت‌هـا و افزایش هزینه تولیدکننـده می‌شود. امـا کالاهـای مزبور در عین حـالی که کالاهـای نهایی مصـرف‌کننده هسـتند، مضاف بر آن در زمره کالاهایی هسـتند که از بازارهای در هم تنیـده برخوردار بوده و لـذا علاوه بر آثار مسـتقیم، افزایش قیمت این محصولات به علت تعامل و روابط پسـین و پیشـینی که با سایر کالاها و خـدمات دارد، منجر به افزایش قیمت بقیه کالاها و خـدمات نیز می‌شونـد. طبیعی است که سایر کالاها و خدمات نیز در تعامل با سـهمی که در هزینه تولیدکننده و بودجه خانوار دارند، منجر به افزایش بالاتری از افزایش ناشـی از آثار مسـتقیم در سـطح عمومی قیمت‌ها می‌شونـد (آثار غیرمسـتقیم). در این پژوهش، تعـدیلات مربوط به نیروی کار و سـرمایه محاسـبه نشده‌انـد. یافته‌های این پژوهش با توجه به قیمت‌های موردنظر دولت ایجازاً عبارت‌اند از: ۱. در صورت انتخـاب گزینه افزایش قیمت کلیه حامل‌های انرژی به صورت هم‌زمان، دفعی و یکباره تورم ناشـی از فشار هزینه عبارت خواهـد بود از: ـ درصد افزایش شاخص قیمت مصـرف‌کننده ۶/۴۸ درصـد که با افزوده شدن آن به سـطح تورم ۴/۱۸ درصدی سال ۱۳۸۶ به ۶۷ درصـد بالغ می‌شود و انتظار می‌رود درصـد افزایش شاخص تولیدکننده ۶/۶۳ درصـد باشد، که با افزودن آن به سـطح ۸/۱۶ درصـد تغییر شـاخص بهـای تولیدکننـده در سال ۱۳۸۶ به ۴/۸۰ درصـد بـالغ می‌شود. ـ امـا چنـانچه گزینه افزایش قیمت کلیه حامل‌ها به صورت تدریجی و پلکانی در طی ۴ سال با شیب ملایم و برنامه‌ریزی شده انتخاب شود، رشد متوسط سالیانه تورم در این گزینه انتظار می‌رود ۵/۱۰ درصد باشد، که با افزوده شدن به سـطح تورم ۴/۱۸ درصدی سال ۱۳۸۶ به ۹/۲۸ درصد بالغ می‌شود. ۲. تورم ناشی از فشار تقاضا (پرداخت نقدی یارانه‌ها به دهک‌های ۱ تا ۷ که میل نهایی به مصرف آنها بالاست) با توجه به فروضی که سبب خواهـد شـد افزایش میل نهایی به مصـرف آنها به تقاضا تبـدیل شود و این افزایش تقاضا همان نقشـی را ایفا نماید که افزایش حجم نقـدینگی ایفا می‌کنـد، احتمالاً ۷/۲ درصـد خواهـد بود که بـا تأثیر ضـریب فزاینـده پولی (۵/۱) به ۴ درصـد بالغ می‌شود. ۳. انتظـارات تورمی، قابل محاسـبه نیست (اما قابل وقوع است) لـذا یافته‌های اشاره شـده در بالا، می‌توانـد به عنوان حـداقل احتمالی بار تـورمی مـورد انتظـار (که بر سـطح قیمت‌هـای پـایه اضـافه می‌شـود) در نظر گرفته شـود. بخش پنجم ـ توصـیه‌های سیاسـی ۱. نتایج یافته‌هـای پژوهشـی این گزارش مؤیـد این حقیقت است که سـطح آثـار تورمی سالیـانه ناشـی از افزایش قیمت کالاهـای انرژی‌زا به سطوح قیمت‌های مورد نظر دولت به صورت تقسـیط و پلکانی به حالت شـیب‌دار و زمان‌بنـدی شـده، به مراتب کمتر از آثار تورمی افزایش قیمت محصولات مزبور به صورت دفعی، یکباره و همزمان خواهـد بود. با توجه به اینکه آثار تورمی سـطوح بالای ناشـی از افزایش دفعی و هم‌زمان قیمت حامل‌ها به وجود آورنده شـکست ساختار و ظهور حوزه‌های چالشی وخیم‌تر و جدیدی خواهد شد و مضاف بر آن، تمام طرح‌های سـرمایه‌گذاری اعم از دولتی و خصوصی (و مهم‌تر از همه قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴) را از کلیه توجیحات اقتصادی خود ساقط خواهد کرد. لذا ارجح و اصـلح خواهد بود که گزینه دفعی و هم‌زمان کلیه کالاهای انرژی‌زا در اولویت اول نباشـد. ۲. پیشـنهاد می‌شود که چنانچه دولت، علاقمنـد به گزینه افزایش قیمت به طور دفعی و یکباره تا سـطح مورد نظر خود است، در گام اول دو کالای بنزین و گازوئیل را انتخاب و افزایش دفعی سایر کالاهای انرژی را به تدریـج به سال‌های بعد موکول کند. ۳. اصلح است که پرداخت یارانه‌ها به گروه‌های هدف، به جای پرداخت‌های نقدی، از نظام اعطای سهام استفاده شود. پرداخت نقدی یارانه‌ها از حوزه‌های چالشـی پردغدغه‌ای برخوردار است که در این گزارش، برخی از زوایای آن روشن شده است.

بخش ششم ـ برآورد آثار تورمی افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوی سوم دولت در لایحه هدفمند کردن یارانه‌ها، دولت، ضمیمه‌ای را الحاق کرده است که تمرکز خود را روی گزینه‌های قیمتی ۲ و ۳ معطوف کرده است. در صفحات قبل گزینه قیمتی دوم مورد بحث قرار گرفت و در این بخش گزینه قیمتی سوم مورد برآورد قرار می گیرد. در اینجا نیز به طوری که ملاحظه می‌شود آثار افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها با رشد متوسط سالیانه ۵/۱۳ درصد به مراتب کمتر از افزایش دفعی و یکباره و همزمان کل حامل‌ها (که ۶/۵۹ درصد است) خواهد بود. جدول ۵. مقایسه کلان آثار افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوی دوم و سوم دولتحامل‌ها سناریوی دوم قیمتی سناریوی سوم قیمتی تغییرات قیمت (ریال) درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکننده تغییرات قیمت (ریال) درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکنندهبنزین ۴۰۰۰ ۷/۱۴ ۵/۸ ۴۰۰۰ ۷/۱۴ ۵/۸نفت گاز ۲۷۰۰ ۸/۱۶ ۰/۱۲ ۳۵۰۰ ۰/۸ ۰/۱۴نفت کوره ۱۶۰۰ ۸/۱ ۰/۱۶ ۲۰۰۰ ۱/۲ ۰/۱۸نفت سفید ۲۷۵۰ ۱/۴ ۸/۱ ۳۵۰۰ ۰/۶ ۲/۲گاز مایع ۱۵۰۰ ۲/۲ ۵/۳ ۲۰۰۰ ۱/۳ ۸/۳گاز طبیعی ۷۵۰ ۱/۸ ۵/۱۰ ۱۳۰۰ ۷/۱۴ ۸/۱۶برق ۸۰۰ ۱/۹ ۳/۱۱ ۱۰۰۰ ۰/۱۱ ۱۵/۱۲اثر افزایش همزمان ویکباره کل‌حامل‌های‌انرژی --- ۶/۴۸ ٪ ٪۶/۶۳ --- ٪۶/۵۹ ٪۸/۷۵شاخص‌های پایه در سال ۱۳۸۶ --- ٪۴/۱۸ ٪۸/۱۶ --- ٪۴/۱۸ ٪۸/۱۶کل --- ٪۰/۶۷ ٪۴/۸۰ --- ٪ ۰/۷۸ ٪۶/۹۲مأخذ یافته‌های پژوهش. جدول ۶. تصویر آثار تورمی افزایش قیمت حامل‌های انرژی در سناریوی سوم دولتحامل‌ها تغییرات قیمت (ریال) نتایج حاصل از افزایش قیمت‌ها بر از وضعیت موجود به سناریوی سوم پیشنهادی درصد افزایش درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده درصد افزایش شاخص هزینه تولیدکنندهبنزین۱ ۱۰۰۰ ۴۰۰۰ ۳۰۰ ۷/۱۴ ۵/۸نفت گاز۲ ۱۶۵ ۳۵۰۰ ۲۰۲۱ ۰/۸ ۰/۱۴نفت کوره۳ ۹۵ ۲۰۰۰ ۲۰۰۵ ۱/۲ ۰/۱۸نفت سفید۴ ۱۶۵ ۳۵۰۰ ۲۰۲۱ ۰/۶ ۲/۲گاز مایع۵ ۵۷ ۲۰۰۰ ۳۴۰۸ ۱/۳ ۸/۳گاز طبیعی۶ ۱۲۰ ۱۳۰۰ ۹۸۳ ۷/۱۴ ۸/۱۶برق۷ ۱۶۷ ۱۰۰۰ ۴۹۸ ۰/۱۱ ۱۵/۱۲اثر افزایش همزمان و یکباره کل حامل‌های انرژی — — — ۶/۵۹ ۸/۷۵مأخذ یافته‌های پژوهش: ۱. حمل‌ونقل، کشاورزی، صنعت، تجاری، عمومی. ۲. حمل‌ونقل، کشاورزی، صنعت، خانگی، تجاری، عمومی. ۳. حمل‌ونقل، صنعت، تجاری، عمومی. ۴. خانگی، کشاورزی، صنعت، تجاری، عمومی. ۵. خانگی، صنعت، حمل‌ونقل، تجاری. ۶. خانگی، صنعت، حمل‌ونقل، تجاری، عمومی. ۷. خانگی، صنعت، کشاورزی، تجاری، عمومی. جدول ۷. تصویر نتایج حاصله از افزایش قیمت حامل‌های انرژی به صورت پلکانی در سناریوی سوم دولتحامل‌ها سال پایه و سال هدف قیمت در سال پایه و سال هدف افزایش قیمت به صورت پلکانی قیمت پیشنهادی در هر سال (ریال) تغییر در شاخص ۱۰۰–۱۳۸۷ رشد متوسط سالیانه تورم (درصد) رشد متوسط سالیانه (درصد) متوسط سالیانه نرخ تورم (درصد) متوسط کل اصلاح قیمت (درصد) بنزین ۱۳۸۷ ۱۰۰۰ --- --- --- ۱۰۰۰ ۱۰۰ ۰/۳ ۱۳۸۸ --- ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۱۶۱۰ ۱۰۳ ۱۳۸۹ --- ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۲۶۰۰ ۱۰۶ ۱۳۹۰ --- ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۴۲۰۰ ۱۰۹ ۱۳۹۱ ۴۰۰۰ ۴/۴۱ ۲۰ ۴/۶۱ ۶۸۰۰ ۱۱۲ نفت گاز ۱۳۸۷ ۱۶۵ --- --- --- ۱۶۵ ۱۰۰ ۹/۱ ۱۳۸۸ --- ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۳۸۷ ۹/۱۰۱ ۱۳۸۹ --- ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۹۰۸ ۸/۱۰۳ ۱۳۹۰ --- ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۲۱۳۰ ۷/۱۰۵ ۱۳۹۱ ۳۵۰۰ ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۵۰۰۰ ۶/۱۰۷ نفت کوره ۱۳۸۷ ۹۵ --- -- --- ۹۵ ۱۰۰ ۵/۰ ۱۳۸۸ --- ۲/۱۱۴ ۲۰ ۲/۱۳۴ ۲۲۲ ۵/۱۰۰ ۱۳۸۹ --- ۲/۱۱۴ ۲۰ ۲/۱۳۴ ۵۲۱ ۱۰۱ ۱۳۹۰ --- ۲/۱۱۴ ۲۰ ۲/۱۳۴ ۱۲۲۰ ۵/۱۰۱ ۱۳۹۱ ۲۰۰۰ ۲/۱۱۴ ۲۰ ۲/۱۳۴ ۲۸۶۰ ۰/۱۰۲ نفت سفید ۱۳۸۷ ۱۶۵ --- --- --- ۱۶۵ ۱۰۰ ۴/۱ ۱۳۸۸ --- ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۳۸۷ ۴/۱۰۱ ۱۳۸۹ --- ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۹۰۸ ۸/۱۰۲ ۱۳۹۰ --- ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۲۱۳۰ ۲/۱۰۴

۱۳۹۱ ۳۵۰۰ ۶/۱۱۴ ۲۰ ۶/۱۳۴ ۵۰۰۰ ۶/۱۰۵ گاز مایع ۱۳۸۷ ۵۷ --- --- --- ۵۷ ۱۰۰ ۷/۰
۱۳۸۸ --- ۳/۱۴۳ ۲۰ ۳/۱۶۳ ۱۵۰ ۷/۱۰۰ ۱۳۸۹ --- ۳/۱۴۳ ۲۰ ۳/۱۶۳ ۳۹۵ ۴/۱۰۱ ۱۳۹۰ ---
۳/۱۴۳ ۲۰ ۳/۱۶۳ ۱۰۴۰ ۱/۱۰۳ ۱۳۹۱ ۲۰۰۰ ۳/۱۴۳ ۲۰ ۳/۱۶۳ ۲۷۴۰ ۸/۱۰۳ گاز طبیعی ۱۳۸۷ ۱۲۰
--- --- --- ۱۲۰ ۱۰۰ ۴/۳ ۱۳۸۸ --- ۴/۸۱ ۲۰ ۴/۱۰۱ ۲۴۰ ۴/۱۰۳ ۱۳۸۹ --- ۴/۸۱ ۲۰
۴/۱۰۱ ۴۸۶ ۸/۱۰۶ ۱۳۹۰ --- ۴/۸۱ ۲۰ ۴/۱۰۱ ۹۸۰ ۲/۱۱۰ ۱۳۹۱ ۱۳۰۰ ۴/۸۱ ۲۰ ۴/۱۰۱ ۲۰۰۰
۶/۱۱۳ برق ۱۳۸۷ ۱۶۷ --- --- --- ۱۶۷ ۱۰۰ ۶/۲ ۱۳۸۸ --- ۴/۵۶ ۲۰ ۴/۷۶ ۲۹۵ ۶/۱۰۲
۱۳۸۹ --- ۴/۵۶ ۲۰ ۴/۷۶ ۵۲۰ ۲/۱۰۵ ۱۳۹۰ --- ۴/۵۶ ۲۰ ۴/۷۶ ۹۱۶ ۸/۱۰۷ ۱۳۹۱ ۱۰۰۰
۴/۵۶ ۲۰ ۴/۷۶ ۱۶۰۰ ۴/۱۱۰ جدول ۸. برآورد رشد متوسط سالیانه تورم در گزینه افزایش پلکانی قیمت حامل‌ها در سناریوی قیمتی سوم دولتنوع حامل‌های انرژی درصد رشد متوسط سالیانه تورم(در طول دوره ۱۳۸۷-۱۳۹۱) بنزین ۰/۳نفت گاز ۹/۱نفت کوره ۵/۰نفت سفید ۴/۱گازمایع ۷/۰گاز طبیعی ۴/۳برق ۶/۲اثر افزایش قیمت پلکانی حامل‌های انرژی (تورم شاخص قیمت مصرف‌کننده) ۵/۱۳ مأخذ: یافته‌های پژوهش. پیامدهای احتمالی طرح هدفمند کردن یارانه ها بخش اصلی و چالش برانگیز طرح تحول اقتصادی دولت، هدفمندکردن یارانه هاست که آنهم چیزی نیست جزتبدیل پرداخت یارانه ها از حالت غیر مستقیم به حالت مستقیم و احیاناً حذف تدریجی آن در مراحل بعدی. این همان سیاستی است که یکی از پایه های اصلی سیاست تعدیل اقتصادی در دولت سازندگی و سیاستهای پیشنهادی بانک جهانی بود. بسیاری از دست اندرکاران جناح حاکم و قریب به اتفاق آنانکه در کارگروه تحول اقتصای دولت حضور دارند، ازمخالفان سرسخت سیاست مذکور در زمان مطرح شدن در دوران برنامه اول توسعه و مدتها بعد از آن بودند ولی امروز نظر بسیاری از آنان عوض شده و دیگر با سیاستهای آن دوران مخالفت نمی ورزند اما برخی از آنان که در رأسشان رئیس دولت قرار دارد همچنان سیاستهای آن دوره را سیاستهای غربی و شکست خورده بر می شمرند ولی درعین حال و با افتخار تمام نوید اجرای همان برنامه ها را به مردم می دهند و در واقع، هم نان مخالفت با دولت آنزمان را می خورند و هم قصد دارند نان اجرای همان سیاستها را بخورند! رئیس دولت فرد باهوشی است و لذا به چنین تناقضهائی در رفتار و گفتار خود آگاه است ولی بخاطر مهارت فوق العاده ای که در زمینه سخنوری باب طبع بسیاری از ایرانیان دارد، که در غیاب آزادی نقد مجال بروز پیدا می کند ،این تناقضها را بخوبی پوشش می دهد پس نباید همه چیز را به بی تدبیری او واطرافیانش حواله داد و به صداقت آنان شک نکرد. پیش بینی دقیق اثرات انتقال یارانه ها از حالت غیر مستقیم به مستقیم، کاری بس پیچیده و سخت و شاید هم غیرممکن است چرا که انجام چنین کاری نیازمند یک بانک اطلاعات دقیق و گسترده از صدها متغیر اقتصادی و اجتماعی داخلی و خارجی از یک سو و یک مدل اقتصادی و اجتماعی کلان از سوی دیگر است تا رفتار متغیرهای گوناگون اقتصادی و اجتماعی را در ارتباط با یکدیگر بتوان شناسائی نموده وبه شبیه سازی ارتباط میان آنها برای زمان پس ازنقدی کردن یارانه ها پرداخت. اما چون چنین امکانی در شرایط موجود در دسترس نیست و شاید هم هیچگاه در دسترس قرار نگیرد لذا ناچاریم به روشهای نظری و کلی روی بیاوریم و صرفاً چشم اندازی مات از آنچه که ممکن است به وقوع بپیوندد ارائه دهیم. الف- آثار حذف یارانه های غیرمستقیم۱)با حذف سوبسیدهای پرداختی به تولید کنندگان و یا عدم عرضه ارزان قیمت مواد اولیه به آنان(مثل نفت خام و سایر حاملهای انرژی)، هزینه های تولید بنگاههای اقتصادی شدیداً افزایش یافته وبالنتیجه، سطح عمومی قیمتها افزایش، تولید جامعه کاهش، میزان بیکاری افزایش و برخی از فعالیتهای اقتصادی و یا فعالیت برخی از تولیدکنندگان به تعطیلی کشیده خواهد شد ۲)با افزایش قیمتهای داخلی، مزیت رقابتی کالاهای داخلی در بازارهای داخلی و خارجی شدیداً کاهش یافته و واردات افزایش و صادرات کاهش می یابد و این خود منجر به کاهش بیشتر تولید و اشتغال خواهد شد ضمن آنکه این امر منجر به افزایش نرخ ارز میشود که اگر دولت بخواهد مانع آن شود(با توجه به وفور درآمدهای نفتی و دیدگاههای اقتصادی

خاص دولت موجود چنین چیزی محتمل هم هست)، نقدینگی رشد کرده و سطح عمومی قیمتها افزایش بیشتری خواهد یافت ۳)افزایش قیمت و کاهش تولید در مورد فعالیتهای انرژی بر نظیر حمل و نقل و تولید محصولات فلزی، مصالح ساختمانی و محصولات شیمیائی بیشتر از بقیه فعالیتها خواهد بود. کشش قیمتی تقاضا نیز در این زمینه مؤثر است و در مورد کالاهائی که کشش قیمتی تقاضای پائینی دارند مانند نان، مسکن و دارو، افزایش قیمت بیشتر و کاهش تولید کمتر خواهد بود۴)با توجه به اینکه صنایع انرژی بر عمدتاً سرمایه برند و از سوئی نیز نیروی کار تا حدی جانشین انرژی است لذا در وهله اول شاید چنین بنظر بیاید که درنتیجه حذف یارانه های غیر مستقیم با رشد اشتغال مواجه خواهیم بود اما باید گفت با توجه به اینکه تغییر تکنولوژی تولید از سرمایه بری به کاربری به سختی و با اینرسی بالائی صورت خواهد گرفت لذا پدیده بیکاری محتمل تر است)درموردکالاهائی که تقاضای آنها نسبت به تغییرات قیمت بی کشش است مانند کالاهای ضروری چون نان و بنزین و دارو و همچنین درموردکالاهائی که عرضه آنها نسبت به تغییرات قیمت باکشش است مانند مواردی که تغییر خط تولید در مورد آنها آسان است، مصرف کنندگان بیشتر از تولید کنندگان متضرر میشوند۶)تخصیص منابع بهبود یافته و اتلاف آن شدیداً کاهش می یابد و فرصت برای بهره برداری بیشتر از سایر مزیتهای رقابتی کشور البته با اینرسی قابل توجهی مهیا می شود و لذا ساختار تولیدی کشور تدریجاً تغییرات اساسی در جهت مثبت پیدا می کند و قدرت رقابتی و کیفیت کالاهای تولید داخل در مسیر بهبود قرار می گیرد۷)تدریجاً روندجابجائی های جمعیتی درکشور تغییر یافته و تمرکز جمعیت و فعالیت در کلانشهرها متوقف و در مورد برخی از آنها حتی معکوس می گردد۸)مصرف حاملهای انرژی کاهش یافته و آلودگیهای زیست محیطی تخفیف می یابد.ب - آثار پرداخت یارانه های غیرمستقیم حذف شده بصورت مستقیم۱)باپرداخت نقدی یارانه ها، تقاضای کل افزایش یافته و منجر به رشد سریع سطح عمومی قیمتها و افزایش بطئی تولید واشتغال میشود. رشدتولیدبه سمت توسعه فعالیتهای کاربر و انرژی اندوز گرایش داشته و از این جهت نیز تأثیر مثبتی بر رشد اشتغال خواهد گذاشت۲)افزایش تقاضا به احتمال زیاد به سمت کالاهای وارداتی بادوام و همچنین کالاهای غیرقابل مبادله بخصوص مسکن گرایش بیشتری خواهد داشت و ضمن تأثیر کاهنده بر تولید و اشتغال و فشار مضاعف بر خانوارهای کم درآمد به جهت تأثیر افزایشی بر قیمت آن کالاها، بازار ارز را متلاطم نموده و منجر به افزایش نرخ ارز شده و احتمالاً ـ به رشد نقدینگی و افزایش دوباره قیمتها منتهی می گردد۳)نکته بسیار مهمی که کمتر مورد توجه قرار میگیرد آن است که بخش قابل توجهی از ۹۰ هزار میلیارد تومانی که از آن به عنوان یارانه نام برده میشود وجود خارجی ندارد بلکه صرفاً میزان "عدم النفعی "است که بابت عرضه ارزان نفت خام و سایر حاملهای انرژی در مقایسه با قیمتهای خلیج فارس محاسبه میشود و قطعاً چنین رقمی با حذف یارانه ها، نصیب دولت نخواهد شد که عین آنرا بصورت مستقیم و نقدی توزیع کند. پس رقم آزاد شده در این مورد بسیار کمتر از ۹۰ هزار میلیارد تومان خواهد بود چرا که با حذف یارانه ها، اولاً میزان مصرف حاملهای انرژی شدیداً کاهش خواهد یافت و ثانیاً فروش حاملهای انرژی به قیمت خلیج فارس در داخل لزوماً امکانپذیر نمی باشد. در اینصورت اگر دولت بخواهد این کسری را با فروش نفت خام بیشتری جبران نماید بیماری هلندی دامن کشور را در ابعادی وسیع تر از وضع موجود خواهد گرفت ضمن آنکه یکی از هدفهای اصلی طرح که غیر نفتی کردن اقتصاد کشور عنوان میشود زیر سؤال خواهد رفت۴)بروز فساد در فرآیندهای مربوط به توزیع نقدی یارانه ها، بسیار محتمل، گسترده و ویرانگر خواهد بود و توزیع درآمد را به شدت به ضرر دهکهای مورد هدف به هم خواهد زد. ج- جمعبندی(برآیند شرایط الف و ب(۱)رشد شدید سطح عمومی قیمتها حتمی است و هرچند که این امر لزوماً به معنی بدتر شدن وضعیت مردم نخواهد بود ولی احتمال بروز چنین وضعیتی زیاد است۲)حتی اگر پرداخت نقدی بلافاصله پس از حذف یارانه ها صورت گیرد رشد ناشی از پرداخت نقدی یارانه ها درتولید احتمالاً در کوتاه مدت کمتر از کاهش ناشی از حذف یارانه های غیرمستقیم در تولید خواهد بود و لذا رشد بیکاری محتمل است. دلیل این امر، وجود امکان واردات ارزان قیمت، اینرسی جایگزینی تکنولوژیهای تولید قبلی با ساختارهای تولیدی جدید و زمانبری تصمیم گیری فعالان اقتصادی جهت تطبیق با

شرایط جدید می باشد۳)رشد واردات و کاهش صادرات در نتیجه کاهش مزیتهای رقابتی کالاهای داخلی در بازارهای داخلی و خارجی به رشدبیکاری، افزایش نرخ ارز و به دنبال تلاش احتمالی دولت برای جلوگیری از افزایش نرخ ارز به رشد نقدینگی و نهایتاً رشد بیشتر قیمتها منجر خواهد شد۴)دولت به منظور جبران کسری اعتبار ناشی از حذف یارانه ها نسبت به رقم اعلام شده(۹۰ هزار میلیارد تومان)، احتمالاً برای مدتی به فروش ارز روی آورده و بدین ترتیب باعث رشد نقدینگی و لذا رشد مجدد قیمتها خواهد گردید۵)افزایش در قیمت کالاهای غیرقابل مبادله به ویژه مسکن و سایر کالاهای بادوام جدی خواهد بود۶)بار روانی حاصل از افزایش قیمتها، وقفه احتمالی میان اجرای مراحل اول و دوم طرح وتغییر تصمیمات درحین اجرای طرح، می تواند به جو بی اطمینانی دامن زده و پول را داغ کند و ضمن افزایش دادن سرعت گردش پول به رشد قیمتها منجر شود و رشد قابل توجهی نیز در تقاضای کالاهای بادوام و غیر قابل مبادله مثل مسکن ایجاد کرده و قیمت آنها را بازهم بالاتر برد۷)اعمال تبعیض در توزیع نقدی یارانه ها، بخاطر فساد خیزی شدید احتمالاً به تشدید نابرابری در درآمدها منجر شده و در نهایت به زیان دهکهای پائین تمام خواهد شد۸)بروز تنشهای سیاسی و اجتماعی از دیگر پیامدهای احتمالی تغییر در شیوه توزیع یارانه ها خواهد بود. د- خارج از متن۱)مناسب است که طراحان طرح تحول اقتصادی دولت و به ویژه مجلس و مجمع تشخیص مصلحت نظام به این سؤال پاسخ گویند که این طرح چه ارتباطی با برنامه چهارم، چشم انداز بیست ساله و سیاستهای کلی اصل ۴۴ که آنهمه تبلیغات درمورد آنها صورت گرفته است دارد؟آیااین طرح جایگزین آنهاست یا بخشی از آنها؟ ۲)طرح تحول اقتصادی دولت در بخش یارانه ها به لحاظ اقتصادی، سیاستگذاری درستی است ولی دولتی که در فضائی عاری از سرمایه اجتماعی قابل ملاحظه فعالیت می کند و تنشهای گوناگون اجتماعی و اقتصادی و سیاسی در کنار بی تدبیری مفرط او را محاصره کرده است به نظر میرسد که صلاحیت و بسترهای لازم برای اجرای چنین سیاستی را در اختیار نداشته باشد۳)طرح مورد نظر دولت، آنچیزی را که ما در سایت آینده دنبال می کردیم و آن به حاشیه راندن استقلال مالی دولت از مردم بود در پی نخواهد داشت و اتفاقاً چنین به نظر می آید که هدف طرح در لایه های پنهان آن دقیقاً برعکس این خواسته بوده و قصد دارد کسانی را به دولت وابسته کرده و بالا بیاورد تا پشتوانه آرای دوره بعدی آن باشند۴)برخی از دست اندرکاران امور به جهت ترس از پیامدهای خطرناك قابل پیش بینی و غیر قابل پیش بینی طرح، با اجرای آن مخالفند ولی برخی دیگر علی رغم نگرانی از این موضوع، به نظر میرسد که هدف حذف دولت فعلی به دست خود آن را پیگیری میکنند۵)برخی نیز یارانه را مشکل نظام می دانند و پیش خود می گویند که احمدی نژاد که سوخته، بگذار این مشکل را نیز حل کند و بعد برود۶)به نظر میرسد که برخی نیز در این شلوغی منتظرند اوضاع به هم بریزد و به بهانه ناتوانی دولت در اداره امور مربوط به نفت، آنرا از چنگ قوه مجریه در آورده و در اختیار نهادهای دیگری قرار دهند۷)ظاهراً کم اهمیت ترین هدف طرح، همانی است که پراهمیت ترین هدف آن تبلیغ میشود و آنهم چیزی نیست جز هدفمند کردن یارانه ها و افزایش رفاه جامعه.فصل سومروش تحقیقاین پژوهش ازنوع پژوهشهای همبستگی است ومنظورازپژوهش همبستگی این است که ارتباط بین ۲متغیریعنی تاثیرهدفمندکردن یارانه ها به عنوان متغیرمستقل نقش آن درزندگی اقشارکم درآمد به عنوان متغیروابسته درجامعه ایرانی می باشد.جامعه آماری:جامعه آماری من شامل کلیه اقشاری که دردایره دریافت یارانه هاقرارمی گیرند. نمونه آماری وحجم آن:چون این طرح هنوزتصویب نشده،شامل کلیه افرادشامل دریافت یارانه درایران میباشد.ابزارنمونه گیری:معرفی:پرسشنامه موجوددراین تحقیق میباشد.روش تحلیل اطلاعات:دراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه وتاثیرهدفمندکردن یارانه هاونقش آن برزندگی اقشارآسیب پذیر ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.پرسشنامه:دانشجویان گرامی پرسشنامه ای که در اختیار شما قرار گرفته است جهت یک تحقیق درسی می باشد، و هدف از آن بررسی تاثیرهدفمندکردن یارانه هاونقش آن برزندگی اقشارکم درآمدجامعه می باشد، کلیه اطلاعات این پرسشنامه محرمانه بوده و ذکر نام و نام خانوادگی اختیاری می باشد.از شما که با دقت و تامل به پرسشها پاسخ می

دهید صمیمانه قدردانی و تشکر می کنیم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( ) ابتدایی و راهنمایی( ) دیپلم( ) کارشناسی( ) بالاتر( )۱- تا چه اندازه طرح هدفمندکردن یارانه هامی تواندوضاع اقتصادی مردم رابهبودبخشد ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- چه میزان اوضاع بداقتصادی می تواننددردریافت افرادازاین طرح مؤثر باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- آیا میزان بیکاری می توانددبرموردقبول واقع شدن طرح مؤثر باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- آیا تا چه میزان وجود فقر مادی درافرادجامعه دردریافت طرح می تواندموثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه اندازه به این عقیده که فقرآغازانحرافات می تواندباشدمعتقدهستید؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه اندازه وجود مشکلات اقتصادی،فقرشدیدمی تواننداجرای طرح رابااشکال مواجه سازد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- آیا میزان پایبندی دولت به اجرای صحیح این طرح می تواننددرموفقیت آن موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- سردرگمی و نداشتن منابع مالی قوی تا چه میزان توانسته در امر اجرای طرح موانع ایجادکند ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- آیا برخوردار بودن ازبرنامه ریزی قوی،پشتوانه مالی ورضایت مردم چه میزان موفقیت طرح راتضمین می کند ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰-چه میزان نظرات منتقدان می تواننددراصلاح ساختارطرح موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل چهارمتجزیه وتحلیلدراین پژوهش برای اندازه گیری بررسی میزان تاثیرطرح سهام عدالت دربهبود وضع اقتصادی آحادجامعه ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.هدف در این تحقیق، بررسی تاثیرهدفمندکردن یارانه هاونقش آن بربهبودزندگی اقشارآسیب پذیرجامعه می باشد.پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وار نرم‌افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم:در نمونه مورد بررسی ملاحظه گردید که میانگین سن افراد حدود ۲۴ سال و انحراف معیار سن آنها حدود ۵/۴ سال گزارش می‌شود. سایر شاخص‌های آماری مربوط به سن افراد در جدول زیر گزارش شده است:شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییراتمقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌گردد، بیشترین افراد دارای سن ۲۸ سال و اختلاف بین مسن‌ترین و جوان‌ترین فرد ۱۶ سال می‌باشد و بیانگر این نکته است که توقع آنان ازدولت بالا رفته و در این تحقیق کلیه دامنه سنی در معرض بررسی قرار گرفته است. وضعیت توزیع جنسی افراد در نمونه مورد بررسی در جدول ذیل آمده است: فراوانی درصدمرد ۲۷ ۱/۵۵زن ۲۲ ۹/۴۴ ملاحظه می‌شود توزیع جنسی افراد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع جنسیت افراد پاسخگو باشد. توجه داریم که یک نفر وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده است.جدول توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسیوضعیت تأهل فراوانی درصدمجرد ۳۸ ۷۶متأهل ۱۲ ۲۴ در این تحقیق ۷۶ درصد افراد مجرد و ۲۴ درصد متأهل بوده‌اند.جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال افراد پاسخگو در نمونه مورد بررسیوضعیت اشتغال فراوانی درصدمحصل ۹ ۱۸دانشجو ۱۰ ۲۰کارمند ۱۰ ۲۰آزاد ۲۰ ۴۰سایر مشاغل ۱ ۲ ملاحظه می گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای شغل آزاد (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن مشاغل کارمند و دانشجو (با ۲۰ درصد کل افراد) دیگر مشاغل دارای بیشترین فراوانی در نمونه تحت بررسی می‌باشند.جهت بررسی دقیق‌تر در سؤال فوق جدول (توافقی) ذیل را داریم:جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال با توجه به وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسیوضعیت اشتغال محصل دانشجو کارمند آزاد سایر مشاغل فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی

درصدوضعیت تأهل مجرد ۸ ۱/۲۱ ۹ ۷/۲۳ ۷ ۴/۱۸ ۱۳ ۲/۳۴ ۱ ۶/۲ متأهل ۱ ۳/۸ ۱ ۳/۸ ۳ ۲۵ ۷ ۳/۵۸ ۰ ۰با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین افراد مجرد، دارای شغل آزاد (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن دانشجویان و محصلان دارای بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد).همچنین بین افراد متأهل نیز، شغل آزاد دارای بیشترین فراوانی می‌باشد. (با ۳/۵۸ درصد)جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسیمقاطع تحصیلی فراوانی درصدابتدایی و راهنمایی ۱۱ ۲۲دیپلم ۲۳ ۴۶کارشناسی ۱۵ ۳۰بالاتر از کارشناسی ۱ ۲ ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات در سطح دیپلم (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند.ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات کارشناس و بالاتر از آن می‌باشند.جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسیپاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸ ۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۷ ۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۳ ۶۹ ۲۴ ۴۸ ۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰۱۰ ۱۸ ۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶۱۱ ۱۸ ۳۶ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۳ ۶ ۱ ۲۱۲ ۲۰ ۴۰ ۲۵ ۵۰ ۳ ۶ ۱ ۲ ۱ ۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم:سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر معتقدندکه طرح اززیرساخت های قوی برخوردارنیستسؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که این طرح بیشترسیاسی است تااقتصادی سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، که این طرح آثارتورمی بالادارد.سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل آنهامعتقدندکه این طرح رکوداقتصادی بدنبال دارد.سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند ممکن است اجرای این طرح فاصله طبقاتی راافزایش دهد.سؤال شش: با توجه به نتایج وعدم امکانات مادی محقق ممکن است اجرای بدون برنامه این طرح باعث افزایش مهاجرت ازروستابه شهرگردد.سؤال هفت: با توجه به نتایج حاصله ممکن است اجرای طرح باعث فراربیشترمغزهاوسرمایه هاگردد.سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند اجرای این طرح باعث بهبوداوضاع اقتصادی وهمچنین کاهش کسربودجه دولت می شود.سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری از برنامه ریزی صحیح وچشتوانه قوی مالی باعث موفقیت طرح خواهدشد.سؤال ۱۰: ۹۳ درصد در حد متوسط و بالاتر به نظر پاسخگویان اجرای این طرح بیشتردرجهت حمایت ازاقشارآسیب پذیرجامعه می باشدتاسایراقشار. فصل پنجمنتیجه گیری وپیشنهاداتپیامدهای خارجی مثبت تنها توجیه پرداخت یارانه به برخی کالاهاست و غیر از این، توجیه دیگری ندارد، این پیامد خارجی مثبت عبارت است از برخورداری فقرا (گروه هدف در پرداخت یارانه‌ها) از یک حداقل معیشت تعریف شده، به عبارت دیگر هدف گروه خاصی از مصرف‌کننده هستند که زیر خط فقر به سر می‌برند. در مورد یارانه‌ها تقسیم‌بندی‌های متعددی وجود دارد. یکی از این تقسیم‌بندی‌ها این است که یارانه‌ها را به یارانه باز و هدفمند تقسیم می‌کنند. یارانه باز برای همه خیرداران یک کالا ـ به طور یکسان اعمال می‌شود و یارانه را متوجه بازار می‌کند. مثل یارانه بنزین و نان. نوع توزیع این یارانه مستقیما به خرید برمی‌گردد به‌طوری‌که هر کس در بازار بیشتر خرید کند، بیشتر یارانه خواهد گرفت. از اشکالات این نوع از یارانه‌ها بهره‌مندی بیشتر خانوارهای ثروتمند از این نوع یارانه‌هاست. البته منوط به اینکه کالای مورد نظر کالای معمولی یا لوکس

باشـد چراکه در صورتی که کالای مورد نظر پست باشـد، یـارانه باز موجب تحقق هـدف ما یعنی حمایت از اقشار فقیر می‌شود. در مواقع پرداخت یارانه باز به مسئله جانشینی نیز توجه داشته باشیم یعنی اگر به یک کالایی یارانه باز دهیم تقاضای آن افزایش یافته و این افزایش در حـدی خواهـد بـود که جانشـین کالاهـای دیگر می‌شـود. از دیگر انـواع یارانه‌هـا، یـارانه سـرانه و هدفمنـد می‌باشـد. کالاهـای اساسـی که به صورت کوپن عرضه می‌شود از این نوع یارانه‌هـاست. این نوع از یـارانه؛ نسـبت به یـارانه باز از لحاظ توزیع درآمـد بهتر بوده و توزیع درآمـد را به نفع خـانوار فقیر تغییر می‌دهـد. بنـابراین با این تعاریف یارانه هدفمنـد یارانه‌ای است که افراد فقیر کاملا شناسایی شده و به آنها پرداخت شود. اما مکانیسم شناسایی گروه‌های هدف (خانوارهای فقیر) چگونه است؟ در اینجا دو نوع خطـا معروف به خطاهـای یـک و دو مطرح می‌شود.خطـای یـک این است که یـارانه به افراد غیرفقیر داده شود و خطای دو این است که افراد فقیر به‌طور کامل شناسایی و تحت پوشش یارانه هدفمند قرار نگیرند.برای شناسایی اینکه کدام یارانه کارآمدتر است، می‌بایست خطای یک و دو حـداقل شود. (در این مورد در ایران مطالعاتی صورت گرفته بوده است)برای شـناسایی گروه‌های هدف نیاز به استفاده از روش مددکاری می‌باشیم یعنی گروهی خود را به عنوان فقیر معرفی کرده و گروهی دیگر تحقیق کنند که آیا اینها فقیرنـد یـا نه. برای این امر یـک سری علائم قابل اثباتی (به‌صورت شاخص) بایـد داشـته باشـیم که فقرای مسـتحق دریافت یارانه را شناسایی کنـد. برای هدفمند کردن یارانه exclude و include لازم است به‌طور مثال گفته می‌شود خانوارهای دارای سرپرسـت زن از سـطح فقر جـامعه هم پـایین‌تر هسـتند حـال این امر دلیـل نمی‌شود تـا به همه سرپرسـتان زن یـارانه داده شود چراکه سرپرسـت زن‌هایی وجود دارنـد که از همه ثروتمندترنـد.یارانه سـرانه و هدفمنـد هم می‌تواننـد به شـکل نقـد باشـد و هم جنسـی. هر دو شـکل پرداخت، محسـناتی را نسبت به همـدیگر دارند. از طریق نمودار مطلوبیت و محدودیت بودجه به راحتی می‌توان نشان داد که یارانه نقـدی رفـاه خالص را افزایش می‌دهـد و فرد هر کالایی را می‌توانـد انتخاب کنـد و مطلوبیت او افزایش می‌یابـد. اما در مواردی مثل تورم یـارانه جنسـی بهـتر از یـارانه نقـدی می‌باشـد همچنین در مواردیماننـد آموزش، بهـداشت، غـذاهای ضـروری ماننـد شـیر و... پرداخت یـارانه جنسـی ضـروری است. بنابراین پرداخت یارانه نقـدی به جای یارانه جنسـی حـد و مرز خاصـی دارد و در همه موارد نمی‌توان یارانه‌ها را نقدی کرد.در مورد اقتصاد ایران در مواردی همچون انرژی، نقدی کردن یارانه به نفع رفاه جامعه می‌باشد. برای این مورد دو حسن را مطرح می‌کنیم. اول اینکه افرادی که حامل‌های انرژی همچون بنزین را مصـرف نمی‌کنند (مانند افرادی که در روستا زنـدگی می‌کنند) به حقشان که سـهمی از این منابع است می‌رسـند و ثانیا از قاچاق بنزین جلوگیری می‌شود.همچنین به دلیل عدم تطبیق حداقل دستمزد با نظام مالیاتی موجود و نظام بیمه و پرداخت ناکارا، کسانی که در چرخه تولید هستند را نمی‌توان بالای خط فقر دانست و این امر شـناسایی افراد زیر خط فقر را مشکل‌تر می‌کنـد در حالی‌که در کشورهای توسـعه‌یافته شـناسایی افراد زیر خط فقر به دلیل کارا بودن نظام بیمه و پرداخت به‌راحتی صورت می‌گیرد.پیشـنهاد یارانه ایهدفمنـد کردن یارانه ها و تجدیـد نظر در نحوهٔ ارائه آن، سـال هـاست که مورد بحث قرار گرفته و ضـرورت آن به نحوی که توزیع آن عادلانـه گشـته و از بـار مـالی سـنگین دولت کاسـته شود بر هیچ کس پوشـیده نیست ولی هرگونه اقدام برای تغییر در این زمینه باید با بررسـی های کارشناسـی و توجه به تاثیرات اقتصادی آن به خصوص بر اقشار آسیب پـذیر صورت پـذیرد.با توجه به گزارش اخیر رییس جمهور محترم به مردم، موارد زیر پیشـنهاد می گردد. امید است دولتمردان ما توجه لازم را به نظرات کارشناسـی ارائه شده داشته باشند.۱- مایحتاج عمومی که به صورت کالابرگ توزیع می شود بایستی مورد تجدیـد نظر قرار گرفته و صـرفاً به اقشار کم درآمد و تحت پوشـش نهادهای حمایتی محـدود گردد تا بتواننـد تاثیرات اقتصادی خود را بر جمعیت آسـیب پـذیر بیشتر نمایند. چنانچه پرداخت نقدی ما به التفاوت کالا یا یارانـهٔ آن صـرفاً به اقشار کم درآمد باشد، به نحوی که مبلغ مسـتمری آنان افزایش یابد، تاثیر آن بر تورم محدود خواهد بود. هرگز نبایستی پرداخت سایر یارانه ها به صورت نقدی به کل اقشار جامعه تسری یابد که تورم وحشـتناکی را به کل کشور تحمیل خواهد نمود.۲- در مورد یارانه نان و گنـدم به دلیل عمومیت مصـرف آن و اسـتفاده بیشتردهک پایین جامعه از مصـرف نان و گندم باید با

احتیـاط بیشتری برخورد کرد زیرا کـاهش یارانه و یا حـذف و پرداخت نقـدی آن مشـکلات زیادی را به وجود می آورد. بایستی با اجرای برنامه صـنعتی کردن پخت نان به جای پخت سـنتی که هزینه های آن را کاهش می دهد و نیز توسعه نانوایی های فانتزی که اقشار متوسط از آن اسـتفاده می کننـد، نسبت به عـدم افزایش بار مالی یارانه نان اقدام نمود و یارانه گندم را نیز به دلیل استراتژیک بودن این کالای کشاورزی به کشاورزان پرداخت نمود .۳- در مورد یارانه بنزین و گازوئیل باید با اجرای مصوبه مجلس ششم مبنی بر افزایش تدریجی سالیانه به رسـیدن به قیمت منطقی آن و متناسب با آن توسـعه طرح ناوگان حمل و نقل عمومی، مترو و گازسوز کردن خودروهـا در یـک برنامه ۵ ساله اقـدام نمود.۴- یـارانه برق و آب رابایـد بـا تشویـق و بخشودگی کم مصـرف هـا و جریمه و محاسـبه تصاعـدی پرمصـرف هـا و پرداخت ریـالی یارانه انرژی به صـنعت و کشاورزی مشـکل یارانه برق و آب حل کرد. پرداخت ریالی یارانه انرژی به هیچ وجه به مصـلحت کشور نیست.۵- در مورد شـیر لازم است یارانه آن به جای شـیوهٔ کنونی (که شیر یارانه ای در بعضی از شهرها توزیع می شود و توزیع آن نیز نمی تواند عادلانه باشد )،به دامداران یا صنایع وابسته یارانه شیر پرداخت شود تا بتواننـد قیمت محصولات لبنی خود را افزایش ندهند و بدین ترتیب مردم در سراسـر کشور بتوانند از محصولات مختلف لبنی بهره مند شوند.۶- به طور کلی بهتر است یارانه ها به تولید به جای مصـرف پرداخت شوند . پرداخت نقدی به جز در موارد خاصی (نظیر پرداخت به کشاورز، دامدار و یا اقشار آسـیب پذیر تحت پوشـش سازمانها ی حمایتی) کار صـحیحی نیست و تورم بسـیار زیادی را موجب می گرددو تنها در یک مقطع کوتاهی احساس شادمانی زودگـذری را به مردم القاء خواهـد نمود ولی پس از مدت کوتاهی مردم قـدرت خرید خود را از دست خواهند داد.منابع ۱- آثار افزایش قیمت برخی از محصولات انرژی‌زا (بنزین و گازوئیل بر سـطح عمومی تورم پایه)، مرکز پژوهش‌ها، شـماره مسـلسل ۹۱۵۱، شهریور ۱۳۸۷.۲-ارزیـابی الگوها و مـدل‌های به کار گرفته شـده برای بررسـی آثار اقتصادی کاهش یارانه حامل‌های انرژی، مرکز پژوهش‌ها، شماره مسلسل ۹۳۲۸، آبان ۱۳۸۷. ۳-جدول منابع حاصل از افزایش قیمت حامل‌هـای انرژی، دفتر مطالعـات انرژی، صـنایع و معادن مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسـلامی، دی‌ماه ۱۳۸۷.۴- ماهنامه کشاورز شـماره ۳۳۳، تیرماه ۱۳۸۷[۱]- http://sharifnews.com/?۱۹۰۶۰ جـدول شاخص‌های عملکرد اقتصادی در دوره ۱۳۸۱-۱۳۸۶، بانک مرکزی، آبان ۱۳۸۷

## ازدواج و موانع آن

تحقیق میـدانی؛ بررسـی تـأثیر ازدواج درست بر سـلامت و دوام و نقش آن بر زنـدگی زوجین– ازدواج برای جوانـان مشـکل شـده است- محققین: حلیمه مشکانی – زینب غفاریان فرد مقدمههدف از انتخاب این موضوع و طرح آن به علت مطرح نمودن مشکلاتی که از طرف دوستان و آشـنایان می‌شـنیدم که ازدواج برای جوانان مشکل شده است یا اینکه آمادگی ازدواج ندارم در صورتی که این امر نیاز همه آنها بوده اما چه می‌خواسـتم بـدانم، علت چیست؟ با اینکه همه آنها تمایل به این امر را دارنـد. چرا آن را سـرکوب می‌کننـد، هم دختران و هم پسـران از طرف هر دو قشـر این امر کنار زده می‌شود و به تاخیر می‌افتد و موجب ازدواج‌ها در سـنین بالا می‌شود و سـنین بالا موجب افزایش توقعات همین طور تاخیر. این تاخیر تا کجا ادامه خواهد یافت؟ پس از بررسی و تحقیق مهمترین عـاملی که بـاعث بالا۔رفتن سن ازدواج می شـود موانع اقتصـادی است که در متن اصـلی تحقیق به بررسـی و طبقه بنـدی و اهـداف ازدواج و ارائه راهکارهـا خواهیم پرداخت تـا شایـد تاثیر گـذار باشـد.بیان مسئله:زمان با رشـد فیزیکی جسم, نیرومنـدتر می شود و سرانجام به صورت میل و غریزه جنسـی, ظهور و بروز پیدا می کند. به همراه بلوغ جنسـی, سایر غرایز خفته نیز در وجود جوان بیدار می شود. بلوغ, عواطف و احساسات جوان را شکوفا می کند, او را با دنیای جدیدی آشنا می سازد و جوان در خود احساس تازه ای را می بینـد.غریزه جنسـی, یـک خواسـته طبیعی است که بایـد به درسـتی و به طـور صـحیح به آن پاسـخ داده شود, زیرا در غیر این صورت, اثرات نامطلوبی را در پی خواهد داشت. همان طور که نمی توان این خواسـته طبیعی و خدادادی را نادیده انگاشت و یا آن

را سرکوب کرد, چرا که باعث بروز بحران های روحی و اخلاقی در فرد می شود, همان گونه نیز نمی توان آن را بی قید و شرط و آزاد گذاشت, زیرا آدمی را به منجلاب فساد اخلاقی می کشاند و از راه صحیح زندگی خارج می کند.منطقی نیست که بگوییم این میل, تنها برای لذت جویی و هوس رانی است, چرا که غرض خداوند از ایجاد این کشش و جاذبه جنسی, علاوه بر لذت جویی زن و مرد از یک دیگر, تولید و بقای نسل, ایجاد مهر و محبت و آرامش و سکون روح و روان هریک از آنان است که با ازدواج میسر است.حال باتوجه به سئوالات زیربه روشن شدن مسئله کمک می نماییم.۱-آیاازدواج راهی برای گریزازمشکلات جوانی وتکامل شدن است؟۲-آیااگرازدواج بافکرواندیشه همراه باشد،دوام زندگی مشترک تامین خواهدکرد؟۳-آیااگردرانتخاب همسرمعیارهای اجتماعی طرفین رعایت شود،نتیجه قابل قبول بدنبال خواهدداشت؟اهمیت موضوع:سلامت جامعه در سلامت خانواده،که کوچکترین جزهمان جامعه است بایدجستجونمود.اگرجامعه ای ازآسیب های اجتماعی رنج می برد،هنوزنتوانسته سلامت خانواده راتامین نماید.تامین سلامت خانواده،بستگی به معیارهای درست درانتخاب وتشکیل اولیه هسته آن یعنی معیارهای صحیح انتخاب همسرمیباشد. به همین دلیل برایانتخاب همسراین قدرسفارش شده است.فرضیات تحقیق:۱-ازدواج سلامت جسم وروان جوانان راتضمین می کند.۲-سلامت جامعه متکی به داشتن خانواده سالم است.۳-ازدواج راهی برای گریزازمشکلات روحی وجسمی وتکامل شخصیت است.۴-دوام زندگی مشترک بستگی به انتخاب صحیح همسردارد.اهداف تحقیقالف: هدف کلیبررسی تاثیرازدواج درست برسلامت ودوام ونقش آن بر زندگی مشترک زوجینب: اهداف جزئی۱-بررسی میزان تاثیرازدواج برسلامت جامعه۲-بررسی تاثیر ازدواج بررفع مشکلات جسمی وروحی جوانان۳-بررسی نقش انتخاب صحیح همسردردوام زندگی مشترک۴-تاثیرازدواج برآرامش روحی جوانانفصل دومادبیات تحقیق:مفهوم ازدواج ازدواج اساس و بنیان وجود موجود است و ادامه سلسله نسل انسان، امر مقدسی است که مورد تاکید و توجه اسلام و بزرگان مکتب و پیشینیان سرزمین مان بوده و هست. در دین مبین اسلام تا آن جا توصیه شده که ازدواج را عامل حفظ نیمی از ایمان می‌داند و معتقد است فردی که ازدواج می‌کند باید برای تحصیل نیم دیگر ایمانش بکوشد. رسم دیرین ازدواج از دیرباز در سرزمین کهن ایران وجود داشته و در میان قبایل و طوایف گوناگون، اشکال مختلفی به خود گرفته است و تغییر و دگرگونی آداب و رسوم ازدواج در طول زمان و میان افراد و جوامع مختلف به صورت عرف‌های این مرز و بوم درآمده است که باید با دید احترام و منطقی و جامع به آنها نگریست و از آن ها درس گرفت. این عرف‌ها وقتی که با رهنمودهای الهام بخش دین اسلام، عجین شد صورتی معنوی به خود گرفت و زینتش بسی فزونی یافت و تقدس بیش تری پیدا کرد. اما امروزه این رسم دیرپا و مقدس، با تحول اوضاع جهان، از جمله ماشینی شدن زندگی انسان‌ها و صنعتی شدن کشورها، از جمله کشور ما، دستخوش دگرگونی‌هایی شده است. عواملی که بررسی و شناخت همه آن‌ها به پژوهشی عمیق نیاز دارد، باعث شده است که این پدیده برای جوانان که سخن گفتن از ازدواج، بالطبع حضور آنان را می‌طلبد به صورت امری که دست یافتن به آن چندان آسان نیست، در آید. رسم و رسوم ساده و بی پیرایه روزگاران پیشین و انجام مراسم به دور از هر گونه ظاهرسازی و تجملات و فخر فروشی و در عین حال توام با عشق و محبت، به مراسمی پر خرج و صحنه نمایش قدرت و توان مادی خانواده‌ها در آمده است. این امر هشدارها و نگرانی‌های برخی از صاحب نظران عرصه دین و فرهنگ را نیز سبب شده است که مبادا این جریانات خدای نکرده به خروج آیین و سیره اسلام و پیشوایان دینی بینجامد. از طرف دیگر مشکلات عدیده اجتماعی را برای جامعه، به وجود آورده است. بی شک یکی از دل مشغولی‌های مهم جوانان جامعه ما و خانواده‌های آن‌ها ازدواج و تشکیل زندگی مستقل است که برای رسیدن به آن با مشکلات و موانعی روبه رویند که هم صحبت شدن با آن‌ها و گوش فرا دادن به حدیث دلشان تنها کاری است که از دست ما بر می‌آید. وقتی تاریخ گذشته جامعه‌مان را مطالعه می‌کنیم یا در فیلم‌ها و سریال‌ها و یا به روشی دیگر مشاهده می‌کنیم در می‌یابیم که در گذشته‌ای نه چندان دور ازدواج روند طبیعی و عادی خود را داشت و تنها شرط اصلی ازدواج رسیدن زوجین به سن بلوغ بود و در این زمان ازدواج با کمال صفا و صمیمیت و سادگی انجام

می گرفت. اتفاقا چون زندگی زوج جوان با محبت و صفا و حیا از اطرافیان و احترام به بزرگان شروع می‌شد و از یک سری آلایش‌ها و ظاهرسازی‌های امروزی مبرا بود. با ثبات و مستحکم‌تر بود. اما امروزه بالا رفتن توقعات خانواده‌ها و جوانان، محدودیت امکانات رفاهی و مادی و سایر مشکلات اقتصادی و اجتماعی سبب شده است سن ازدواج بالا برود. به نظر می‌رسد که تفاوت‌های اصلی ازدواج‌های قدیم و جدید در این است که الان همگان انتظار دارند که جوانان باید زندگانی خود را با وجود تمام امکانات شروع کنند. در حالی که در گذشته چنین انتظاری که تا حدود زیادی غیر ممکن نیز هست، وجود نداشت. جوانان تمایل دارند امکانات زندگی را خودشان داشته باشند و از این لحاظ نیازمند دیگران از جمله خانواده‌های خود نباشند چرا که در حال حاضر در جامعه ما دیگر کم‌تر جوانی است که بعد از ازدواج در کنار خانواده خود زندگی کند، بلکه برای یافتن شغل و غیره مجبور است خانواده خود را ترک کند در حالی که در گذشته، پسر خانواده وقتی که ازدواج می کرد در کنار پدر و مادر و دیگر اعضای خانواده باقی می‌ماند و به کار قبلی خود و خانواده‌اش ادامه می‌داد. بنابراین نیازی بر این که همه امکانات و اسباب زندگی را به تنهایی داشته باشد، احساس نمی‌شد. اکثر جوانان جامعه مان برای ازدواج با مشکلات اقتصادی و اجتماعی زیادی مواجهند که ازدحام جمعیت، کمبود امکانات و منابع، مسکن و غیره از دلایل این مشکلات است که این موانع باید با گذشت زمان و از طریق برنامه‌ریزی‌های میان مدتو بلند مدت برطرف شود. ولی سری دیگر از مشکلات، مشکلاتی‌اند که متاسفانه پندارهای غلط و اغراق آمیز، عادات و رسوم عادی از واقعیت موجود در جامعه، آن‌ها را به جوانان و خانواده‌های آن‌ها تحمیل کرده است و نمونه‌های آن در جامعه ما کم نیست. مثلا اعتقاد داشتن به این که جوانی که به خواستگاری می‌آید باید شغل مناسب و پر درآمد، ماشین، مسکن، تحصیلات بالا داشته باشد و پول زیادی نیز در مراسم عروسی خرج شود. این‌ها مشکلاتی است که می‌توان با همت و اراده جمعی و واقع‌نگری از میان برداشت و نوید زندگی با دغدغه فکری کم‌تر و انتظارات واقع بینانه‌تر همراه با محبت و صفای بیش‌تر را به جوانان داد. در این زمینه رسانه‌های ارتباط جمعی و ریش سفیدان و افراد متشخص اجتماعی می‌توانند نقش به سزائی را ایفا کنند و همواره خانواده‌ها را به ساده زیستی و عدم تجملات و تشریفات و الگو گرفتن از زندگی بزرگان دین اسلام دعوت کنند تا خانواده‌ها بر این باور برسند که خوشبختی در زندگی به خرج کردن پول زیاد، یا میریه و شیربهای بسیار بالا و مهمانی‌های پر هزینه و ... نیست و باید پذیرفت که بالاـ بودن میزان مهریه زنان، تداوم و خوشبختی زندگی را به همراه ندارد.تعریف ازدواج قراردادی است رسمی برای پذیرش یک تعهد متقابل به منظور تشکیل زندگی خانوادگی، تا طرفین ازدواج در سایه آن، در خط مسیر معین و شناخته شده‌ای از زندگی قرار گیرند. این قرارداد با رضایت و خواسته زن و شوهر و بر مبنای آزادی کامل دو طرف منعقد می گردد و در پرتو آن روابطی بس نزدیک بین آن دو پدید می‌آید. این قرارداد ارتباط و پیوند دو طرفه به وسیله الفاظ و عباراتی معین انجام می گیرد که آن را (عقد) یا (پیمان ازدواج) می‌نامیم. (اکبری، ۱۳۷۹، ۱۵)ضرورت ازدواج به طور کلی ضرورت‌های ازدواج عبارت است از: الف ـ ضرورت فردی. ب ـ ضرورت اجتماعی. ج ـ ضرورت مذهبیالف ـ ضرورت‌های فردی:۱ ـ پاسخ مثبت به فطرت: انسان به حکم فطرت، دارای غریزه جنسی است و طبیعت و فطرتش ایجاب می کند که ازدواج کند.۲ ـ عامل بروز استعدادها: استعدادها برای بروز و تکامل خود نیازمند محیطی امن و آرامند. ازدواج برای جوان آرامش و آسایش ایجاد می‌کند. استعدادهای او را به حرکت در می‌آورد و به او امکان می‌دهد که از آن به نیکی بهره‌وری کند.۳ ـ عامل امنیت و آسایش: اصولا ((بلوغ)) یعنی شکوفایی غریزه، چه برای پسر و چه برای دختر که همراه بحران است. ازدواج این بحران را تسکین می‌دهد، برای جوان محیط امن و آرام ایجاد می‌نماید و در سایه وجود عواطف خانوادگی، روح سرکش او مهار می‌شود.۴ ـ عامل نجات از تنهایی: به عقیده دانشمندان و فلاسفه، انسان موجودی مدنی الطبع و بالفطره اجتماعی است. از این رو محتاج پناه و یاور و یاری دلدار است. ازدواج این فایده را دارد که آدمی را از تنهایی و اعتزال نجات دهد و همدلی را در کنار او در بستر او و در آغوش او قرار دهد تا وجودش را عین وجود خود بداند و در غم و شادی و دردش شریک باشد.ب ـ ضرورت اجتماعیازدواج هر چه از یک

نظر، مساله‌ای شخصی و خصوصی است، ولی از نگاهی دیگر دارای جنبه اجتماعی می‌باشد. بر این اساس، ازدواج از ارکان مدنیت راهی مطمئن برای تامین آسایش جامعه و رفاه بشریت است. سود و زیان ازدواج تنها متوجه زوجین نیست بلکه افراد اجتماع نیز به گونه‌ای از آن برخوردار می‌شوند. بی تردید، ازدواج رابطه‌ای است که زوجین را تا حد زیادی از بی بند و باری و روابط نامشروع و انحرافات اخلاقی و جنسی نگاه می‌دارد این سنت مقدس واجب مصونیت انسان از گناهان و معاصی می‌شود لذا در بعضی از روایات ازدواج وسیله حفظ نیمی از دین و در برخی از روایات، دو سوم دین بیان شده است.ج ـ ضرورت مذهبی ضرورت مذهبی ازدواج از دو جنبه قابل بررسی است: الف ـ قرآن. ب ـ سخن معصومین.الف ـ قرآن: ازدواج یکی از مهمترین و مقدس‌ترین سنت‌های اجتماعی است که در اسلام بسیار مورد توجه قرار گرفته است. قرآن کریم می‌فرماید: از نشانه‌ها و آیات خداوندی است که برای شما از خودتان جفتی بیافرید تا در کنار او آرامش یافته و با هم انس بگیرید و میان شماست و مهربانی برقرار نموده است در این نشانه‌هایی است برای گروهی که متفکرند. (روم)ب ـ ازدواج در سخنان معصومین: تشکیل خانواده در اسلام بسیار محبوب است، تا آن جا که هیچ سازمان و بنایی نزد خدا محبوب تر از آن نیست. لذا، پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرمود: نزد خداوند هیچ بنایی محبوب‌تر از خانه‌ای نیست که از طریق ازدواج آباد گردد. زیرا منافع و برکات فراوانی دارد. در اینجا به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود.۱ ـ عامل حفظ پاکدامنی و کسب اخلاق نیک: ازدواج از نظر اسلام وسیله‌ای برای پاکدامنی است. رسول خدا (ص) به زید بن حارثه فرمودند: ازدواج کن تا پاکدامن باشی.۲ ـ عامل تکمیل دین: ازدواج غیر از ایجاد نظم در زندگی، وسیله‌ای برای حفظ و تکمیل دین است و بسیاری از گناهان از وجود آدمی ریشه کن می‌شود و راه برای سعادتمندی او از هر سو فراهم می گردد. لذا رسول اکرم (ص) فرمودند: هر کس ازدواج کند نیمی از دینش را باز یافته است.در جای دیگر فرمودند: هر کس در ابتدای جوانی ازدواج کند شیطان فریاد می‌کند: ای وای دو سوم دین خود را از شر من حفظ کرد.۳ ـ موجب ازدیاد نسل: پیامبر (ص) فرمودند:ازدواج کنید زیرا من به زیادتی شما نسبت به امت‌های دیگر در قیامت مباهات می کنم.۴ ـ موجب ازدیاد مسلمانان: پیامبر (ص) فرمودند:چه مانعی دارد که مومن زنی بگیرد تا خداوند فرزندی نصیبش کند که با کلمه لا اله الا الله زمین را گرانبار کند؟ و تعداد موحدین و یگانه پرستان بیشتر شود.۵ ـ موجب ازدیاد روزی: پیامبر (ص) فرمودند: روزی را به وسیله زن گرفتن زیاد کنید.پیامبر (ص) فرمود: هر کس ازدواج را از ترس فقر و تنگدستی ترک کند به خدا سوء ظن برده است زیرا خداوند می‌فرماید: اگر آنها (زن و شوهر) فقیر باشند خداوند آنها را از کرم خود بی‌نیاز می کند.۶ ـ نشانه پیروی از سنت پیامبر اکرم (ص): حضرت علی (ع) فرمودند: ازدواج کنید، ازدواج سنت پیامبر (ص) لسا آن جناب می‌فرمودند: هر که می‌خواهد از سنت من پیروی کند، بداند که ازدواج سنت من است.۷ ـ موجب جلب رضایت الهی: پیامبر (ص) فرمودند:هیچ چیز نزد خداوند محبوب‌تر از این نیست که خانه‌ای در اسلام به وسیله ازدواج آباد گردد.۸ ـ موجب کسب طهارت معنوی: پیامبر (ص) فرمودند: هر کس می‌خواهد خدا را پاك و پاکیزه ملاقات کند باید متاهل باشد.۹ ـ ارزش‌دهی به عبادات:ده رکعت نماز متاهل بهتر از هفتاد نمازی است که مجرد می‌خواند.(اکبری، ۱۳۷۶، ۱۶) ازدواج یک پیمان مقدس است که در میان تمام اقوام و ملل در تمام زمان‌ها و مکان‌ها وجود داشته است. ازدواج یک نیاز و خواسته طبیعی زن و مرد است و همه مکاتب سالم در جوامع بشری به ویژه مکاتب آسمانی و خاصه دین مبین اسلام بر آن صحه نهاده و پیروان خود را به ازدواج دعوت و ترغیب کرده است. پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید هیچ بنایی در اسلام بنیانگذاری نشده است که نزد خداوند محبوب‌تر از ازدواج باشد بنابراین فواید بسیاری بر ازدواج مترتب است، زیرا ازدواج از فطرت آفرینش ویژه انسان‌ها مایه می گیرد. و از شروریات زندگی هر انسانی به شمار می‌آید. (تالیف استادان طرح آموزش خانواده، ۱۳۷۷، ۱۲۸)اهداف ازدواج ازدواج از ضروریات زندگی انسان به شمار می‌آید و هدفها و نیازهای بی شماری را تامین می کندو از جمله مهم‌ترین هدف‌های ازدواج می‌توان نیل به آرامش و سکون، تامین نیازهای جنسی، بقای نسل، تکمیل و تکامل، سلامت و امنیت اجتماعی و سرانجام تامین نیازهای روانی ـ اجتماعی فرد را نام برد.۱ ـ نیل به آرامش و سکون مهم‌ترین

نیازی که بر اثر ازدواج تامین می‌شود نیاز به آرامش و امنیت و آسودگی است. قرار دادن زوج (همسر) برای هر فرد موجب آرامش و امنیت خاطر است و ایجاد محبت و الفت بین زن و مرد در زندگی خانوادگی نیز از نشانه‌های حکمت و رحمت پروردگار است و علی الاصول محیط خانه وسیلهآرامش روحی زن و مرد قرار داده شده است.۲ ـ تکمیل و تکامل هیچ انسانی به تنهایی کامل نیست، به همین جهت پیوسته در جهت جبران نقص و کمبود خویش تلاش می‌کند. هنگامی که فرد در کانون زندگی مشترک قرار می‌گیرد، در سایه انس و الفت و روابط نزدیک بیشتر احساس مسئولیت می‌کند، استقلال می‌یابد. زندگی خویش را هدف‌دار می‌کند و در برخورد با مشکلات و مسائل زندگی از تعاون و کمک‌های همدیگر بهره می‌گیرند.۳ ـ تامین نیازهای روانی ـ اجتماعی ازدواج از نظر طبیعی برای انسان نوعی کمال محسوب می‌شود و انسان بر اساس قانون آفرینش و حکم فطرت برای تامین نیازهای مختلف روانی ـ اجتماعی خود و نیز برای بقای نسل، آرامش جسم و روان و حل مشکلات گوناگون زندگی به ازدواج نیازمند است.۴ ـ تامین نیازهای جنسی یکی از نیرومندترین غرایز انسان غریزه جنسی است که بر اثر ازدواج تامین این نیاز در مسیر طبیعی و سالم قرار می‌گیرد و زن و مرد را از انحراف و گناه مصون می‌دارد بنابراین تنها وسیله طبیعی و مشروع ارضای این غریزه ازدواج و تشکیل خانواده است.(از استادان طرح جامع آموزش خانواده، ۱۳۷۷ ، ۱۲۹)نظریه‌هایی در مورد ازدواجالف) جامعه شناسان بعد از تحقیقات دامنه‌داری در علل پیدایش خانواده به این نتیجه رسیده‌اند که عوامل متعددی در این پدیده اصلی (ازدواج) ـ اجتماعی دخالت دارد ((برخی از جامعه شناسان از جمله برینو معتقد هستند که عوامل اقتصادی مهم‌ترین نقش را در پیدایش و ادامه خانواده بازی کرده است و دسته‌ای دیگر عوامل جنسی و روان شناسی را در این امر دخیل می‌دانند. یک نظریه جالب درباره علل زناشویی از طرف جامعه شناسان آلمانی به نام ((مولرلیر)) در کتاب ((تحول ازدواج)) اظهار شده است. سه عامل افراد را به طرف ازدواج کشانیده است که عبارت است از نیاز اقتصادی، میل به داشتن فرزند و عشق است. در جوامع اولیه علل اقتصادی اهمیت بیشتری داشته است. و حال آنکه در مدنیت‌های باستانی (زاد و ولد) و در مدنیت امروزی عشق مقام مهم‌تر را دارا بوده است.ب) برتراند راسل فیلسوف معروف انگلیسی رسما در کتاب خود فصلی تحت عنوان ازدواج تجربی (یا رفاقتی) باز کرده است. وی در این کتاب آورده است ((پیشنهاد ازدواج رفاقتی را یک محافظه کار خردمند کرده است و منظور از آن ایجاد ثباتی در روابط جنسی است وی متوجه شده که اشکال اساسی در ازدواج فقدان پول است. ضرورت پول از لحاظ اطفال احتمالی نیست بلکه از این لحاظ است که تامین معیشت از جانب زن برازنده نیست. و به این ترتیب نتیجه می‌گیرد که جوانان باید مبادرت به ازدواج رفاقتی کنند که از سه لحاظ با ازدواج عادی متفاوت است: اولا منظور از ازدواج تولید نسل نخواهد بود. ثانیا مادام که زن جوان فرزندی نیاورده و حامله نشده طلاق با رضایت طرفین میسر خواهد بود. ثالثا زن در صورت طلاق نستحق کمک خرجی برای خوراک خواهد بود. من هیچ تردیدی در موثر بودن پیشنهادات وی ندارم و اگر قانون آن را می‌پذیرفت تاثیر زیادی در بهبود اخلاق می‌کرد (مرتضی مطهری، ۱۳۸۰، ۵۲)ج) کلود لوی ـ اشتراوس در کتاب خود ((ساختارهای ابتدایی خویشاوندی)) در مورد ازدواج چنین می‌نویسد: ((رابطه جنسی مرد و زن جنبه‌ای از یک نیاز کلی است که نهاد ازدواج نمونه و موردی بارز از آن به نمایش می‌گذارد. ملاحظه کردیم که این نیازهای کلی با تمتع عادی، ارزشهای اجتماعی چون حیثیت فرد و حقوق و وظایف و زنان ارتباط می‌یابند. کلیت رابطه مبادله، که ازدواج را پدید می‌آورد، در واقع بین یک مرد و یک زن به این صورت که هر کدام چیزی از خود مایه بگذارد و چیزی را نیز کسب کند، قانون نمی‌پذیرد. این رابطه بین دو گروه از مردان شکل می‌گیرد و زن صرفا به شکل یکی از اقلام مورد مبادله نمود نمی‌کند. (مارتین سگالن، ۱۳۷۰، ۷۰)د) بورس کوئن در کتاب مبانی جامعه شناسی خود می‌آورد ((همسر گزینی و ازدواج با دو روش انجام می‌گیرد. روش اول انتخاب معمولا بر اساس عشق و علاقه استوار است و روش دوم انتخاب در اختیار خانواده هاست. برای بسیاری از جوامع ازدواج مبتنی بر عشق یک پیش نیاز طبیعی و ضروری و اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد، کارآیی زناشویی مبتنی بر عشق و علاقه این است که به جوانان کمک می‌کند که عواطف و محبتی را که خانواده به آنان

مبذول می کرد به زندگی تازه منتقل کنند. خصوصیاتی را که فرد در همسر آینده خود به طور طبیعی جستجو می کند شامل جاذبه‌هایی مانند مشابهت سنی، مذهبی و نژادی، پایگاههای اقتصادی ـ اجتماعی، سطح تعلیم و تربیت، کششها، زیباییها و قیافه اوست. (بروس کوئن، ۱۳۷۹، ۱۷۸)ج) هانری مندارس در رابطه با نظریه خود مبتنی بر ازدواج مبادله‌ای چنین اعتقاد دارد ((کار اساسی ازدواج آن است که دو طایفه یا دو خانواده را که با هم رابطه‌ای ندارند به یکدیگر مربوط کند و در اغلب جوامع تامین این بستگی دو دودمان به عهده زنان است، زن همچون پیوندی اجتماعی است که طایفه‌های متفاوت را در جامعه‌ای واحد گرد می‌آورد و از این لحاظ در روابط اقتصادی، حتی در موارد اضطراری نیز مبادله زنان به صورت ازدواج، تنها راه حل در راه حراست از روابط اجتماعی یا التیام بخشیدن به آفات آن به شمار می‌رفته است. در صورتی که در طایفه‌ای فردی کشته می‌شود طایفه قاتل با ارائه زنی خون بها می‌داد. (ساروخانی ۱۳۸۱، ۸۷)نظریه اسلام درباره ازدواج پیامبر گرامی (ص) در امر ازدواج فرمود: ((هر که ازدواج کند نیمی یا دو سوم دین خود را به چنگ آورده است پس در بقیه پرهیز گار پیشه سازد)) و باز فرمودند: ((هیچ بنا و خانه در نزد خدا از ازدواج کردن محبوب‌تر نیست)) همه این تاکیدات و سفارش‌ها برای این است که ازدواج یک واقعیت طبیعی و فطری انسان است. هر انسانی اگر همه نیازمندی‌های خود را برطرف کرده باشد ولی ازدواج نکرده باشد چنین انسانی بدون تردید احساس کمبود خواهد کرد و تجربه نشان داده است افرادی که ازدواج ننموده‌اند دچار ضعف اعصاب و ناتوانی و پژمردگی شده‌اند و در پرتو ازدواج سکون و آرامش و تعادل واقعی و روحی به دست می‌آید. خداوند در قرآن فرمودند: از نشانه‌های خدا این است که از جنس خودتان برای شما زنان و همسرانی آفرید تا در کنار آنان سکون و آرامش درآیند از این آیه استفاده می‌شود که تنها در پرتو ازدواج سکون و آرامش واقعی به دست می‌آید. پس زیر بنای ازدواج بر اساس یک عطش و خواست فطری انجام می گیرد که اگر بر خلاف آن عمل شود مشکلات و دشواری‌های فراوانی به وجود می‌آید. پس تمایلات فطری به طور طبیعی باید ارضاء شود و بهترین پاسخ برای این تمایلات همان پاسخگویی به طور طبیعی است و در امر مسائل جنسی جز ازدواج کردن راهی به طور طبیعی وجود ندارد.(مجید رشیدپور، ۱۳۶۴، ۷)موانع ازدواج امروزه آمار ازدواج به میزان قابل توجهی کاهش یافته است. برخی ازدواج را آنقدر به تاخیر می‌اندازند که شور و طراوت جوانی تقریبا از میان رفته و بهترین فرصت طبیعی ازدواج پایان یافته است. البته این وضع معلول عوامل مختلفی است که به بعضی از آنها اشاره می کنیم:۱ ـ مشکلات مادی و اقتصادی۲ ـ مهریه سنگین و شیربها۳ ـ جهیزیه‌های سنگین و چشم هم چشمی۴ ـ تشریفات زیاد در مراسم عقد و عروسی۵ ـ ترس از فقر و نبودن افق روشن و نداشتن امید به اداره زندگی در آینده۶ ـ طولانی شدن دوران تحصیل۷ ـ امکان ارتباط های نامشروع۸ ـ عدم اعتماد پسران و دختران جوان نسبت به یکدیگر (کیهان نیا، ۱۳۷۷، ۳۹) پای بند شدن به رسومات مرسوم و خیالی و سنگین هزینه‌های ازدواج و توقع‌های بی مورد، یکی دیگر از موانع ازدواج در اجتماع است. برآوردن آرزوهای بیجا و تشریفات زائد با هزینه‌های کمرشکن قهرا موضوع را ناممکن و دشوار ساخته است. آیا برای فراهم ساختن مخارج کمرشکن مقدمات عروسی، دست یازیدن به سرقت و چپاول و راه‌های غیر مشروع معقول و صحیح است؟ اگر عروسی و ازدواج یک مساله نظری و طبیعی و شرعی بوده باشد، قهرا مقدمات آن نیز باید شرعی و معقول باشد و لازم است این مقدمات طوری تهیه و آماده گردد که برای همگان مقدور و میسر باشد. در حالیکه رسومی که فعلاً در کشور ماست و هزینه ازدواج را این همه بالا برده‌اند ازدواج به طور طبیعی و بدون تکلف برای اکثریت مردم غیر ممکن است و گناه بزرگ این رفتارها به گردن کسانی است که از ائمه اطهار و سیره آن بزرگواران پیروی ننموده و هوای نفسانی خود را به عنوان رسومات عرفی و ازدواج بر جامعه کنونی تحمیل می‌نمایند. امید است حکومت جمهوری اسلامی مخصوصا رسانه‌های گروهی با توجه به مسئولیت خطیر و سنگینی که در این رابطه دارند قدم‌های موثر و پیگیرانه‌ای برداشته و با تبلیغات لازم مردم را متوجه عواقب وخیم این قبیل رسوم غلط و پیرایه‌دار بنمایند. یکی دیگر از موانع ازدواج برتری طلبی و اشکال‌تراشی در مورد انتخاب همسر است. دیانت و فضائل اخلاقی و حریت و آزادی در انتخاب همسر از اصول ازدواج به شمار

می‌رود. هـدف‌های اقتصادی و مال‌اندوزی در انتخاب همسر، باعث انحراف در مسیر این امر مقدس است. چه بسا دخترانی هستند که حاضـر نشده‌انـد بـا افراد متـدین و بـا اخلاـق ازدواج کننـد سـرانجام شانس ازدواج را به کلی از دست داده‌انـد و بالعکس مردان زیـادی هـم پیـدا می‌شونـد کـه به سـراغ پیرایه‌هـا و شخصیت‌ها کـاذب و مـادی می‌رونـد و نـتیجه‌اش عـدم مـوفقیت و یـا نـدامت و سرکوفتگی پس از انجام ازدواج است. دین مقدس اسلام تمام مومنین را نسبت به هم ((کُفو)) و همشان می‌داند. بنابراین هر مردی می‌توانـد با زنان و یا دختر مومن دیگری ازدواج کنـد و خود رسول خـدا (ص) و ائمه (ع) ما که گل سـر سـبد موجودات عالمند، با زنـان و یـا دختر مومن دیگری ازدواج کنـد، بـا زنـان فقیر و حتی با زنانی که سابقه کنیزی داشته‌اند، ازدواج نموده‌انـد و در عمل با سنت‌های جاهلیت و خود برتربینی مبارزه نموده و پیروان خود را نیز به این وظیفه خیر مامور ساخته‌انـد. لـذا پیامبر خـدا زنان اغنیاء و اشراف را با مردان فقیر و یا بالعکس تزویج فرموده‌اند تا بدین طریق ریشه آن سنت‌های موهوم را بر کند، که با کمال تاسف بدتر از دوران جاهلیت در عصر ما معمول و حکمفرما شده است و نتیجه‌اش تعطیل و یا کمتر شدن آمار ازدواج و بدبینی و تحقیر دیگران و گسترش فحشاء و انحراف اگر چه به صورت مخفی و زیر پرده ... می‌باشد.عن النبی (ص) المومنون بعضـهم اکفاءُ بعضٍ.رسول خدا می‌فرماینـد: تمـام مومنین و اهـل اسـلام نسبت به همـدیگر کفو و هم طراز می‌باشـند و می‌تواننـد با همـدیگر ازدواج کننـد. (امینی، ابراهیم، ۳۳)سوء اسـتفاده‌های نامشـروع خودداری از ازدواج زمینه را برای روابـط جنسـی نامشـروع و غیر قـانونی فراهم می‌کنـد که نمونه‌هـای آن در کشورهـایی که برای خود آمـار و حسـابی دارنـد می‌بینیم. بـدیهی است کودکی که به دور از ازدواج و یـا بـدون خواسـته والدین در اثر یک ازدواج اجباری پدید آید موجب تنفر اجتماع می‌شود و این که آینده چنین کودکانی چه خواهد شد، به خـوبی معلـوم نیسـت. خـودداری از ازدواج مـوجب بیماری‌هـای وخیمی چـون امراض روحی و روانی و خـود ارضـایی می‌شـود. خودداری از ازدواج مـوجب از دست دادن گرمی و نشـاط زنـدگی است. هر کس در دوران جوانی به ازدواج تن ندهـد در دوران پیری با رنـج تنهایی مواجه خواهد شد. خودداری از ازدواج موجب توسـعه و گسترش فساد و فحشا و بی بند و باری می‌شود. زمانی که زنان و مردان در اثر عواملی تحریک گردیده و نسبت به هم عشق و جاذبه جنسی پیدا کرده‌اند قهرا به سوی فساد و انحراف گام بر می‌دارند. عوامل خطرناک آن را باید از فیلم‌های سکسـی و نامناسب و عکس‌های مبتذل و شـرم آور، تبلیغات گسترده دشمنان و کتاب‌ها و مجلات نامناسب و منحرف کننده آنها، اختلاط زنان با مردان در مجالس مختلف و گردشـگاه‌ها از یک طرف و نارسایی تبلیغات اسـلامی و نداشـتن پناهگاه مناسب و جذاب و هزینه سرسام آور زندگی و مخارج ازدواج، توام با بیکاری و تورم موجود از طرف دیگر جسـتجو کرد. اگر مسـئولین امر و افراد متعهـد با نفوذ عشق و علاقه‌ای به اصـلاح کشور و جوانان داشـته باشـند بایـد در ریشه‌کن کردن عوامـل فصـاد و ایجـاد کـار و کوشـش و تسـهیل امور زنـدگی ازدواج و مبارزه با اسـتعمار فکری دشـمنان و اجانب گام‌های موثر و پرتلاشـی بردارنـد. (بابازاده، ۱۳۶۸، ۱۵۵)مشـکل مالی و اقتصادی قسـمت عمده این مشـکل از معضـلات ساختگی جـامعه مـاست و حقیقتـا جزء مشـکلات ازدواج نیست. اگر ازدواج ما بر مبنای اسـلام و فطرت انسانی اسـتوار بود این مشـکل وجود خارجی نداشت یا بسـیار اندک بود و کمتر جوانی پیدا می‌شد که نتواند ازدواج کند.کار و اسـتقلال مهمترین مسـئله کاهش ازدواج در جوانـان ایران مسـئله کـار آنهـا می‌باشـد. هجوم به ادارت دولـتی مسـئله لب‌ریزی ظرفیت اسـتخدامی را پیش آورده است. اینک مدتی است که ظرفیت اسـتخدامی دولت کم و بیش به انتها رسـیده است. متاسـفانه منع اسـتخدام به جز در مواردی اسـتثنایی به ویژه برای افراد لیسانسیه تنها راه چاره‌ای است که توانسته‌اند برای جلوگیری از انفجار تراکم استخدامی بیندیشند و زمینه کارهای تولیدی مترقی هم به مراتب کمتر از تعـداد تقاضای موجود است. در این صورت جوانان برای تامین نیازهای خود تا حدود زیادی به والدین وابسـته‌اند و تا زمانی که وابسـتگی وجود دارد نیازی به انتخاب همسـر احساس نمی‌گردد. او می‌بیند که سنش رو به افزایش است و بایـد مسـتقل گردد و خود تامین کننـده نیازهایش باشد، ولی با این هزینه‌های سـنگین زندگی و بدون شـغل چگونه می‌تواند امیدی قاطع به امنیت اقتصادی آینـده خود داشـته باشـد (فرهنگ قومس، سال دوم، شـماره ۸)مسـئله مسـکن تامین مسکن رویایی است که

تحققش به سهولت امکان‌پذیر نیست. زناشویی و تشکیل خانواده ناچار به تامین مسکن نیازمند است و با توسعه اطلاعات بهداشتی رشد سلیقه‌های شخصی، تجمل دوستی، استقلال‌جویی فردی و تهیه مسکن مناسب یکی از مهمترین تاملات و مشکلات جوانان ماست که در تشکیل عائله با آن روبرو می‌شوند. تا کنون با مسائل جوانان را آن چنان که یافته‌ایم از دید خود مطرح ساختیم. مسائل جوانان را به طور کلی می‌توان به دو دسته اساسی تقسیم کرد، بدهکاری‌ها و طلبکاری‌ها. جوانان غالبا کمتر به بدهکاری‌های خویش به اجتماع می‌اندیشند. جوان زیاده طلب است و طلبکار، وی به مسائل خود معمولا از دریچه دید یک طلبکار می‌نگرد. بدین ترتیب از آنچه که تا کنون از نامه‌ها، پرسشنامه‌ها، مصاحبه‌ها و درد دلهایی که در صفحات و ستون‌های مربوط به جراید و غیر آن بر می‌آید جوانان ما سه مسئله زیرین را مسائل و مشکلات اساسی خود در ازدواج می‌پندارند و از رنج آنها شکوه می کنند (نشریه فر هنگ قومس، سال دوم، شماره ۸)جهیزیه سنگین جهیزیه گاهامانعی بر سر راه ازدواج دو جوان فر اهم می‌سازد. وقتی از دختری علت تاخیر ازدواج پرسیده می‌شود در جواب می گوید: هنوز جهیزیه لازم را تهیه نکرده‌ام. به قول آیه الله مکارم که در کتاب مشکلات جنسی می‌فرماید خدا از سر اجتماع ما نگذرد که این همه قید و بندها پایبند شوند و ازدواج‌ها را به تاخیر اندازند. این طور نیست که در آغاز جوانی همه اراد خانه و زندگی و همه امکانات زندگی‌شان فراهم بوده باشد، به خصوص پسرهای جوان که در ابتدای راه هستند باید بدانند که خودشان از همه جهت بی‌نیاز نیستند و نباید توقع جهیزیه سنگین از دختر را داشته باشند. جهیزیه در حدی که دو جوان بتوانند در اول زندگی مشترک نیازهای اولیه‌شان را بر طرف نمایند، برای ادامه زندگی باید دست به دست همدیگر داده و نیازهای زندگی را فراهم سازند. آن چه در ازدواج اصالت دارد مساله وجود انسان است که یکدیگر را درک کنند و به مفهوم صحیح زندگی عشق بورزند و اگر دو رکن اصلی یعنی دو انسان به آن درک صحیح داشته باشند بقیه هیچ است و اگر هم درک وجود نداشته باشد مسلما بقیه چیزها هرگز خوشبختی نمی‌آفریند، به همین دلیل دستورات عالی مذهب ما برای انجام یک ازدواج صحیح هیچ چیز را به اندازه وجود دو انسان عاقل که خواهان زندگی مشترک زناشویی می‌باشد اهمیت نمی‌دهد و بارها و بارها سفارش کرده است که ازدواج را آسان و ساده بگیرید تا جوان برای اقدام نمودن به آن بر سر راه خود مانعی مشاهده نکند و قدم در این راه بگذارد. (مظاهری، علی اکبر، ۱۳۸۱، ۴۹)تشریفات زیاد در مراسم عقد و عروسی در این جا متاسفانه تحصیل کرده‌ها از بی سوادها بدتر و امروزی‌ها از قدیمی‌ها در این مبارزه ضعیف‌تر و ناتوان‌ترند. تحصیل کرده‌های ما فکر می کنند هر چه بیش‌تر در مراسم عقد و عروسی تشریفات باشد و خرج‌های اضافی زیادتر باشد به آن‌ها شخصیت و آبرو می‌دهد و فکر می کنند که شخصیت انسان در پرتو این گونه خرج‌های اضافی می‌باشد و شاید هم بگویند که انسان یک بار داماد یا عروس می‌شود ولی این را نمی‌دانند که بسیاری از جوانان که قدرت خرج کردن زیاد و تشریفات زیاد را ندارند، پیش‌ترین ناله‌ها و شکایت‌ها و داد و فریادها به خاطر همین سنگینی بار ازدواج در ایام عروسی و عقد می‌باشد و گر نه اصل و اساس این مسئله ساده‌تر و پاکیزه‌تر و مقدس‌تر از آن است که این همه بدبختی و مانع و دردسر بر سر راه جوانان ایجاد کند و موجب شود که جوانان از ازدواج وحشت داشته باشند. باید کمی تشریفات و خرج کردن‌های اضافی در عروسی‌ها و عقدها را کم نمود. چرا که همین کاهش دادن تشریفات موجب آن می‌شود که با ذخیره نمودن پول در عروسی به بسیاری از مشکلات بعد از عروسی برسند. شروع زندگی که از روز عروسی آغاز می‌شود با سادگی باشد تا در آینده یک زندگی راحت و بی دردسر را داشته باشند. (کیهان‌نیا، ۱۳۷۷، ۵۲)ترس از فقر و نبودن افق روشن زندگی اجتماعی امروز در بسیاری از قسمت‌ها، از صورت یک زندگی طبیعی و صحیح بیرون رفته که یک نمونه از آن کاهش شدید ازدواج و روی آوردن جوانان به زندگی غیر طبیعی تجرد است. کاهش ازدواج در یک کشور و جامعه‌ای صورت نمی گیرد، مگر این که یک سری مشکلات و موانعی بر سر راه جوانان قرار گیرد که از جمله آن موانع، ترس از فقر می‌باشد. از امام صادق (ع) نقل شده: کسی که از ترس فقر ازدواج نکند به تحقیق که به خداوند سوء ظن برده است در صورتی که خداوند فرموده است: به لطف خود آنان را بی‌نیاز خواهد فرمود. بسیاری از جوانان به خاطر ترس از فقر از ازدواج

منصرف شده و از این که نتوانند زندگی خود و همسر و فرزندان را در آینده تامین نمایند در هراسند. خداوند بارها و بارها فرمود که به افراد فقیر روزی و رحمت عنایت می‌فرماید پس نباید به خاطر فقر از ازدواج منصرف شد. (کیهان نیا، ۱۳۷۷، ۵۴) ولی گاهی برای فقر بعضی‌ها از خانواده‌ها، خودشان مانع بر سر راه ازدواج ایجاد می کنند. فقر خودش نمی‌تواند مانع ازدواج باشد چرا که اگر سیری در زندگی ائمه (ع) به خصوص در زندگی پیامبر اکرم (ص) داشته باشیم پیامبر یک جوان ۲۳ – ۲۴ ساله‌ای بود که از مال دنیا چیزی نداشت و با همان حال به خواستگاری خدیجه رفت. اگر بین دو جوان علاقه و محبت وجود داشت نباید اجازه داد به خاطر فقر و مشکلات مادی نتوانند با هم وصلت نمایند. اسلام به خانواده‌ها هم سفارش فرموده، به پسران و دختران جوان همسر بدهید، اگر چه فقیر باشند و ما هم رحمت و روزی خود را شامل حال آن‌ها می گردانیم. ما باید دست جوانان، این امیدهای آینده و نسیم طراوت‌های زندگی را بگیریم و دست آنان را در دست همدیگر قرار دهیم تا با ازدواج و وصلت، یک زندگی آبرومند و سالمی را تشکیل دهند.مشکل در انتخاب همسر یکی از مشکلاتی که بر سر راه نوجوانان و جوانان در مساله ازدواج قرار دارد مشکل در ((انتخاب همسر)) است. یعنی دختر و پسر نمی‌دانند چه کسی را با چه معیارها و صفات و خصوصیاتی به عنوان همسر خود انتخاب کنند. (علی اکبر مظاهری، ۵۸، ۱۳۸۱)سنگ‌اندازی و اشکال‌تراشی بزرگ‌ترها و اطرافیان بر نوجوانان و جوانان دختر و پسر واجب است که به خیرخواهی و دلسوزی و صلاحدید و نظرات والدین، توجه کنند و از تجربیاتشان استفاده ببرند. ممکن است آنچه را پدر و مادر عاقل و فهمیده در خشت می‌بینند، فرزندان نوجوان در ((آینه)) نبینند. اما بعضی از موارد ـ متاسفانه ـ پدر و مادرانی و بزرگ‌ترها و اطرافیانی یافت می‌شوند که یا از روی خودخواهی و هوای نفس، و یا از روی جهل و نادانی، تیشه به ریشه فرزندانشان و نوجوانان می‌زنند و با کج سلیقگی و بهانه‌های خلاف عقل و شرع و اعمال نظرهای غلط و دخالت‌های بیجا بر سر راه آنان ((سنگ‌اندازی)) می کنند و باعث بدبختی و تباهی‌شان می‌شوند.وجود برادران و خواهران بزرگ‌تر بعضی خانواده‌ها به خاطر داشتن این عقیده که با وجود داشتن خواهر و برادر بزرگ‌تر در خانواده افراد کوچک‌تر باید منتظر بمانند تا بعد از ازدواج فرزندان بزرگ‌تر خانواده ازدواج کنند ازدواج جوانانشان را به تاخیر می‌اندازند. (علی اکبر مظاهری، ۱۳۸۱، ۵۸)بی تفاوتی والدین ازدواج و حقوق اعضای خانواده یکی از دستورات حیاتبخش اسلام مسأله مشورت و تبادل نظر است. این امر حیاتی انسانها را از گرفتار شدن به ضررهای مختلف سیاسی و اجتماعی و اقتصادی و نظامی ... مانع شده و راه کمال‌یابی و پیشرفت را به صاحبان خود باز می کند و لذا می‌بینیم برای دستیابی به پیروزیها و زندگی بهتر و جلوگیری از ضررها و مشکلات اجتماعی و غیره در سطوح مختلف جهانی و کشوری و اداری افراد صاحبنظر دور هم جمع می‌شوند و به تبادل نظر می‌پردازند. بنابراین جوانان عزیز اسلام باید بدانند که موضوع ازدواج در شخصیت و افکار و سرنوشت آنان فوق العاده اثر می گذارد و از این مسأله نباید بی‌توجهی بگذرند بلکه لازم است در اینگونه موارد از افکار پخته والدین و تجربه‌های پرارزش آنان استفاده نموده تا علاوه بر پیش گیری از گرفتار شدن و تحمل ضررهای مختلف از شخصیت والدین نیز با طرح مشورت و نظرخواهی تجلیل کرده باشیم. دین مقدس اسلام علاوه بر دعوت به مشورت در امور مهم اجتماعی و غیره اجازه و نظر پدر و پدرپدر را در ازدواج دختران و دوشیزگان شرط دانسته و بدون اطلاع و رضایت آنان عقد را نیز صحیح نمی‌داند. پدران و مادران زحمات فراوانی را در مورد فرزندان خود متحمل شده‌اند و لذا بر فرزندان لازم است در اینگونه موارد آنچنان باشند که والدین آنان زحمتها را فراموش کرده و عاشق اولاد خود باشند اما اگر والدین از آتش درونی فرزندان خود غفلت نمایند و شعله‌های فروزان غریزه جنسی آنان را نادیده بگیرند به موقع با ازدواج آنان موافقت ننمایند و در تهیه مقدمات این امر مقدس بی تفاوت باشند در این صورت ولایت و اجازه آنان از نظر شرعی و عرفی ساقط می گردد و جوانان باید در این صورت در مورد ازدواج خود تصمیم بگیرند زیرا هر گونه درنگ کردن در اینگونه موارد باعث گرفتاری و سرکوفتگی و مبتلا شده به گناه و انحراف اخلاقی و جنسی خواهد بود و پدر و مادر نیز شریک جرم می‌باشند. (مجمع البیان ج۷ ص۱۴۰) چه بسیارند پدران و مادرانی که کوچکترین توجهی به غریزه جنسی فرزندان خود نمی کنند و نیازمندی آنان را به زناشویی نادیده

می گیرنـد و در صورت اظهـار فرزنـدان آنـان را ملامـت و سـرزنش می کننـد گویـا به نظر آنان سـرزنش و بی‌تفاوتی درمان غریزه جنسـی است اینگونه والـدین بایـد دوارن جوانی خود را متـذکر باشـند که چگونه با این غریزه حیاتی دست و پنجه نرم می کردند و بداننـد که هم‌اکنون بچه‌های آنان نیز همینطورنـد. نتیجه اینکه اگر والـدین مانع ازدواج فرزنـدان خود شدنـد در اینصورت نظر آنان محترم نمی‌باشـد. (علی اکبر بابـا زاده- مرکز تحقیقـات و انتشـارات بـدر) (بابـازاده، ۱۳۶۸، ۱۵۸) چـاپ اولادامه تحصـیلات علمی انتخاب همسر عامل دیگری تأخیر ازدواج می‌شود ادامه تحصیلات دبیرستانی یا پیش‌دانشگاهی است. متأسفانه در جامعه ما این عمل خوب و پسـندیده مسائل ناپسـند و زیانبار و گاهی فاجعه آمیزی را به دنبال خود آورده است و این به خاطر اصل موضوع یعنی ادامه تحصیلات نیست بلکه ناشی از اشتباهات و کج‌سلیقگی‌های خود ماست اصل مشکل این است که دختران و پسران تحصیل کردن را با ازدواج و پـذیرفتن مسئولیت زنـدگی مشترك مغایر و غیر عملی می‌دانند باید به این نکته توجه داشـته باشـند که با عقب انداختن ازدواج ممکن است دچار ناراحتیهای روحی و جسمی شوند و پس از گذراندن آن مراحل دیگر سلامتی و شادابی و حوصله نداشته باشـند که زندگی سعادتمندانه‌ای تشکیل دهند و از آن لذت ببرند. دختر تصور می کند که ازوداج مانع درس خواندن می‌باشد زیرا بعـد از ازدواج بایـد همسـرداری کنـد و فرصت برای درس خواندن نخواهد داشت خانواده دختر و پسـر نیز همین عقیده را دارند در نتیجه اوضـاع چنین شـده که سـنین ازدواج بالا رفته، پسـران و دختران بر خلاف میل طبیعی ملزم می‌دانـد که ازدواج را تاپایان دوره تحصـیلات به تأخیر بینـدازد و مخصوصا در شـهرهای بزرگ. با اینکه تحت شدیدترین فشارهای نیروی غریزه جنسـی قرار می گیرند چون ادامه تحصـیل را برای آینـده خود سـرنوشت سـاز می‌داننـد ناچارنـد فشارهـای غریزه جنسـی را تحمل کننـد. به هر حال غریزه جنسـی یـك واقعیت است اگر از طریق مشـروع ارضـاء نشـد بیم آن می‌رود از طریق غیر مجـاز خود را آشـکار سـازد. نابهنجاریها و طغیانها، مفاسد اخلاقی انحرافات جنسـی، ولگردیها، چشم‌چرانی‌ها، بعضـی بیماریهای جسمانی و روانی در بین جوانان دیده می‌شود معلول تأخیر ازدواج و عدم دسترسـی به ارضاء مشـروع است. مشـکلات اخلاقی و اجتماعی جوانان بر اندیشـمندان پوشـیده نیست و مسئولین را به وحشت انداخته و در پی چاره‌جویی هسـتند، توصـیه می کنند برای جوانان تفریحگاه سالم، کتابخانه، پارك و ... تهیه کنیـد و به این وسـیله اوقات فراغت آنها را سـرگرم سازید و اشـغال کنید تا به انحراف و گناه کشـیده نشوند با این اقدامات تا حدی می‌تـوان جلو مفاسـد اخلاـقی را گرفت لیکن هیچکـدام اینهـا نمی‌تواننـد پاسـخگوی نیـاز طبیعی و خواسـته غریزه جنسـی باشـد و با سرگرمی و بهانه نمی‌شود آن را از مسیر طبیعی منحرف ساخت چنانکه گرسـنگی و تشـنگی را بوسیله سـرگرمی نمی‌توان بر طرف ساخت. دختر و پسـر دانشـجو یا دانش‌آموز می‌تواننـد با مقـدمات ساده و کم خرج و بـدون تشـریفات نامزد شونـد و عقـد شـرعی و قانونی کننـد و رسـما همسـر یکـدیگر شونـد اما عروسـی عرفی را به تأخیر بینـدازد و به تحصـیلات ادامه دهند تا در فرصتی مناسب ازدواج کننـد در این صورت از انحرافات و زیانهای مجرد بودن در امان خواهنـد مانـد و از آرامش و فایده‌های همسـرداری بهره‌مند خواهنـد شـد. مسـئولین کشور و مراکز آموزشـی نیز می‌تواننـد به دانش‌آموزان و دانشـجویان وام ازدواج بدهنـد و خوابگـاه و سـایر امکانات را بر ایشان فراهم سازند مرکز خیریه نیز می‌توانند به صورت وام ازدواج یا بلاعوض وجوهی را در اختیار اینگونه افراد قرار دهنـد و خانواده دختر و پسـر تفاهم کرده زنـدگی ساده و باصـفایی را بر ایشان تنظیم نمایند در خاتمه به جوانان توصـیه می‌شود که خود را در این راه پیشقدم شوند و نیاز طبیعی خویش را بدون خجالت با خانواده شان در میان بگذارند و از آنان بخواهند که وسیله ازدواج سـاده را بر ایشـان فراهم سازنـد. (علی اکبر بابا زاده – موانع ازدواج)تحلیل روان‌شـناختی افزایش سن ازدواج و نقش آن در انحرافات اخلاقی جوانان نیاز جنسـی، بخش جدایی ناپذیر ماهیت زیستی، روانی و اجتماعی آدمی را تشکیل می‌دهد و روشن است که کیفیت ارضای این نقش بسـیار مهمی در سـلامت و بهـداشت روانی فرد و جامعه دارد بر اساس آموزه‌های دینی، اگر این نیاز به صورت شـرعی و معقول (ازدواج) و در زمـان منـاسب ارضـا شود، بـاعث آرامش خـاطر، رشـد شخصـیت و نیز اسـتمرار حیات بشـر می‌شود، و اگر امکان ارضای صـحیح آن فراهم نیاید به صورت انحرافات جنسی و بی‌بند و باری‌های اخلاقی نمودار خواهد شد. در

سال اخیر، آمارها منحنی‌های روبه‌رشـد و مشابهی را در زمینه انحرافات و بی‌بنـد و باری‌های اخلاقی در میان جوانان نشان می‌دهند. این رشـد غیر طبیعی و هماهنگ می‌تواند حاکی از عوامل ساختاری همانند باشد. به طور قطع نمی‌توان یک عامل را علت انحرافات اخلاقی و بی‌بنـدو بـاری جنسـی جوانـان دانست؛ در بیشتر موارد، ترکیبی از چنـد عامـل وجود دارنـد. با این وجود، برخی مطالعات عوامل خاصی را به عنوان عوامل مؤثر در میزان بروز بی‌بندوباری جنسی جوانان شناسایی کرده‌اند. در این مقاله سعی شده است این ایده توضیح داده شود که بی‌بندوباری‌های جنسی و انحرافات اخلاقی جوانان تا حد زیادی ناشی از فراهم نبودن شرایط ازدواج برای جوانان یا به تعبیر دقیق‌تر، افزایش سن ازدواج است. این مقاله، ابتـدا هنجار دینی سن ازدواج و عوامل مؤثر بر افزایش سن ازدواج را مورد بررسـی قرار می‌دهـد. سپس به رابطه، افزایش سن ازدواج بـا انحرافـات اخلاـقی و جنسـی می‌پردازد و در پایان، برای مقابله با انحرافات اخلاقی و رسیدگی به مشکل ازدواج راهکارهایی را ارائه می‌دهد.افزایش سن ازدواج؛ مسئله اجتماعی همان گونه که بیان شـد، هـدف اصـلی این تحقیق وارسـی و آزمون این فرضـیه است که بالاـ رفتن سن ازدواج بـاعث افزایش نرخ انحرافـات اخلاـقی و بی‌بندوباری‌های جنسـی در میان جوانان شده است. بدین منظور، ابتدا باید نشان دهیم که سن ازدواج در دهه‌های اخیر افزایش یافته است. اولین گام، تعریف شاخصـی برای اندازه‌گیری سن ازدواج است و گام بعدی، تعیین هنجار در این زمینه؛ چرا که صـرف نشان دادن افزایش یا کاهش سن ازدواج بدون تعیین هنجار، معنای خاصی در بر نخواهد داشت.الف. مقیاس‌های اندازه‌گیری سن ازدواج در مطالعـات کلان نگر (macroscopic) مهم‌تریـن شاخصـی که در دست رس پژوهشـگران قرار دارد، تحقیقـات تجربی و نظر سنجی‌های انجام شده در زمینه‌های مورد نظر است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند در کشورهای در حال توسـعه و از جمله ایران، متوسط سـن برای ازدواج جوانـان در دهه‌هـای اخیر افزایش یـافته اسـت. به عنـوان مثـال، پژوهشـی در این خصـوص حـاکی از آن است که میانگین سن ازدواج در ایران برای پسران در سال‌های ۱۳۵۴، ۲۵ سال بوده است، در حالی که بعد از آن (به جز در سال ۱۳۶۵) این روند افزایش داشـته است. این تحقیق نشان داده است سن ازدواج دختران از سال ۱۳۵۴ تا ۱۳۸۰ به طور مداوم سیری صعودی داشته است.تحقیقـاتی چنـد که جنبه نظرسـنجی دارنـد نیز افزایش سن ازدواج را نشان داده‌انـد. نظر سـنجی‌های انجام شـده اخیر در تهران حاکی از آننـد که جوانان پسـر سن ایده‌آل برای ازدواج را بالای ۲۶ سال می‌داننـد. این امر بالا رفتن سن ازدواج را نسبت به فضای جـامعه، که معمولاـ ازدواج‌ها زیر ۲۰ سـال انجـام می‌شـده، نشـان می‌دهـد. سن ازدواج برای دخـتران در این تحقیق، ۲۱ تا ۲۵ سال گزارش شـده است. به یقین، اگر تحقیق دیگری در این زمینه انجـام شود، رشـد بیشتری را نشان خواهـد داد. علاوه بر مطالعات نظام منـد، مـورد پژوهی‌هـا و یافته‌هـای بـالینی نیز نشـان می‌دهنـد که امروزه جوانـان دیرتر ازدواج می‌کننـد. تحقیقـات تجربی، میـانگین اجتماعی را مبنای قضاوت درباره افزایش یا کاهش نرخ سن ازدواج در نظر می‌گیرنـد. اما با تفحص در آموزه‌های دینی به الگوهای دیگری برمی‌خوریم که بر اسـاس آن‌هـا می‌توان دربـاره افزایش یـا کـاهش سن ازدواج قضـاوت نمود.ب. هنجـار دینی سن ازدواج ازدواج و تأسـیس کانون زندگی مشترک خانوادگی یکی از بهترین و مهم‌ترین رسوم اجتماعی انسان‌هاست که از فطرت و آفرینش ویژه آن‌ها مایه می‌گیرد. این نیاز که به صورت فطری در انسان به ودیعت نهاده شـده، تا زمان ظهور جوانه‌های بلوغ، همچنان دوران آرام و بی‌تحرکی را پشت سـر می‌گذارد. اما به مجرد شروع دوران نوجوانی، زمان بیداری آن فرا می‌رسد و آرام آرام تمامی وجود نوجوانان را در بر می‌گیرد و به یکی از پرقـدرت‌ترین نیازهای وی تبـدیل می‌شود. اگر این نیاز به موقع و به طور صـحیح پاسخ داده شود، زمینه سـلامت و بهـداشت روانی انسان فراهم می‌گردد. از این رو، در آیات و روایات به اهمیت ازدواج و نیز زمان مناسب آن تصـریح و تأکیـد شـده است. در قرآن کریم گرچه «سن» خـاص و معینی برای ازدواج بیـان نشـده، ولی از واژگـانی همچون «بلوغ»، «بلـوغ حلم»، «بلـوغ نکـاح» و «بلـوغ اشـد» می‌تـوان به نحوی سن بلوغ و ازدواج را به دست آورد. شایـد رسـاترین آیه در تعیین سـن ازدواج، این آیه شـریفه باشـد: (وابتلوا الیتامی حتی اذا بلغوا النکاح فان انسـتم منهم رشـدا فادفعوا الیهم أموالهم) (نساء: ۶)؛ یتیمان را آزمایش کنید تا هنگامی که بالغ شده و به نکاح) همسـر گزینی) تمایل پیدا کنند. اگر آنان را به درک مصالح زندگانی خود آگاه

یافتید، اموالشان را به آنان بدهید. «بلوغ نکاح» در زمانی است که قدرت بر ازدواج پیدا کنند. شیخ طوسی در تفسیر آیه می‌نویسد، «معنای بلوغ نکاح آن است که به مرحله توانایی بر همخوابگی و تولید نسل برسند.» در تفسیر مراغی آمده است: بلوغ نکاح رسیدن به سنی است که استعداد و آمادگی ازدواج حاصل شود. نوجوان در این حالت میل پیدا می‌کند همسر و سرپرست خانواده باشد. از موارد یاد شده استفاده می‌شود که معیار سن ازدواج از نظر قرآن، احساس نیاز به ازدواج، توانایی همخوابگی، قدرت تولید نسل و رسیدن به حد رشد، یعنی توانایی بر تشخیص مصلحت خویش، است. در روایات بدون آنکه به سن خاصی اشاره شود، ترغیب به ازدواج در آغاز جوانی شده است. در مجموع، از روایات استفاده می‌شود که سن پایه برای ازدواج بعد از بلوغ است و اگر شخص احساس نیاز کند، به گونه‌ای که ترک آن موجب گناه شود، ازدواج در این سن واجب می‌گردد. سن ازدواج بر اساس سیره معصومان (علیهم السلام): بر اساس شواهد تاریخی، ازدواج امامان (علیهم السلام) در سنین پیش از ۲۰ سالگی بوده است. این بزرگواران در مورد فرزندانشان نیز همین شیوه را داشتند و نوعا قبل از ۲۰ سالگی زمینه ازدواج آنان را فراهم می‌نمودند. از آن رو که عمل و سیره معصومان (علیهم السلام) برای ما الگو و حجت است، در تعیین سن ازدواج نیز می‌توانیم سیره آن بزرگواران را به عنوان یک هنجار دینی در نظر بگیریم. ما چه فرم اجتماعی را ملاک قرار دهیم و چه سیره و عمل معصومان را، در هر دو صورت، سن ازدواج افزایش چشمگیری را نشان می‌دهد. به بیان دیگر، سن ازدواج تفاوت معناداری یافته است.عوامل مؤثر در افزایش سن ازدواج مسئله مشکلات و موانع ازدواج از یک سو و آرزوها، ایده‌آل‌ها و تصویری که دختران و پسران از آینده و زندگی مشترک خود دارند، از سوی دیگر، موجب گردیده که جوانان به آسانی تن به ازدواج ندهند. عوامل بسیاری در افزایش سن ازدواج جوانان مؤثرند که برخی از آن‌ها واقعی و برخی دیگر ساخته و پرداخته خود ما می‌باشند. این عوامل عبارتند از: تحول در الگوهای رفتاری در دهه‌های اخیر، تحول جدی در الگوهای رفتاری خانواده‌ها به وجود آمده است. تغییر در الگوی مصرف، نوع پوشاک، مسکن، سطح انتظارات خانواده‌ها و توجه به آراسته بودن ظاهری موجب گردیده که مفهوم زندگی به طور کلی دگرگون شود. امروزه «رفاه» از مهم‌ترین مسائلی است که خانواده‌ها توجه بیشتری بدان مبذول می‌دارند. در حالی که در ۴، ۵ دهه قبل مفهوم «رفاه» کمتر جایی در زندگی افراد داشت. جوان در جستوجو و تلاش برای رسیدن به شکلی از زندگی است که رهیافت واقعی جامعه است، اما از سوی دیگر، فرصت‌ها و امکانات مساوی برای دست‌یابی به این شرایط وجود ندارد. بسیاری از جوانان با این استدلال که تأمین هزینه‌های عقد و عروسی، تهیه منزل و اسباب و لوازم زندگی بسیار سخت است و نمی‌توان از عهده مخارج آینده زندگی برآمد و آبرومند زندگی کرد، بر خلاف میل باطنی از ازدواج به موقع خودداری می‌ورزند. در پژوهشی که به منظور بررسی نگرش دانشجویان دختر دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبت به ازدواج انجام شده، بیش از ٪۵۲ دختران تمایل به ازدواج از خود نشان داده‌اند، اما ٪۲۵/۳ از همین دانشجویان مشکلات مالی را از موانع ازدواج ذکر کرده‌اند. ۱۱ تعداد این قبیل افراد نسبتا زیاد است و شاید برخی، به ویژه پسران، ناچار می‌شوند تا پایان عصر مجرد زندگی کنند.۲- ادامه تحصیلات و تحول موقعیت زنان دومین عاملی که موجب افزایش سن ازدواج شده، گرایش به ادامه تحصیلات در بین جوانان است. اغلب پسران و دختران علاقه دارند تحصیلات خود را تا لیسانس و بالاتر ادامه دهند. امروزه تلقی و برداشت جوانان این است که ازدواج فرصت ادامه تحصیل را از آنان سلب می‌نماید. به ویژه تحول موقعیت اجتماعی زنان و گرایش آن‌ها به تحصیلات عالی موجب شده که سن ازدواج افزایش پیدا کند. دختران چنین فکر می‌کنند که بعد از ازدواج به دلیل مسئولیت همسری و یا مادری نمی‌توانند درس بخوانند. خانواده دختر و پسر نیز همین عقیده را دارند و غالبا حاضر نیستند درباره ازدواج فرزندانشان در حال تحصیل اقدام کنند.۳- اعتقاد به داشتن زندگی آزاد برخی بر این باورند که ازدواج باعث ایجاد محدودیت در بسیاری از خواسته‌ها و نیازهای آنان می‌شود؛ از این رو، ترجیح می‌دهند به شکل مجرد و آزاد زندگی کنند. این گرایش نه تنها در بین پسران وجود دارد، بلکه برخی از دختران آن نیز ازدواج را نوعی محدودیت و موجب سلب آزادی‌های فردی خود می‌دانند. شاید بیشتر افرادی که ازدواج را عامل محدود کننده

آزادی‌های فردی می‌دانند، فلسفه و حقیقت ازدواج را به خوبی درک نکرده و طرفدار آزادی به معنای غربی آن باشند، اما در این میان افرادی هم هستند که با وجود گرایش مذهبی قوی، آسایش، آرامش، خودسازی و سیر و سلوک معنوی را در داشتن نوعی زندگی می‌دانند که در آن قید و بندهای زناشویی و زندگی مشترک وجود نداشته باشد. برخی نیز فرزنددار شدن را مانع رشد اجتماعی مطلوب و کار و تحصیل خود می‌دانند، از این رو، حاضر نمی‌شوند ازدواج کنند.۴- فراهم بودن زمینه ارضای نامشروع به نظر می‌رسد بین افزایش سن ازدواج و انحرافات اخلاقی رابطه‌ای دو سویه برقرار باشد. برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند روابط آزاد بین دختر و پسر و امکان تمتع و ارضای جنسی، نیاز به ازدواج را در جوانان کم‌رنگ کرده است. در تحقیقی که مشکلات و موانع ازدواج و به ویژه دختران مورد بررسی قرار گرفته، به این نکته اشاره شده که برخی جوانان برای ارضای غرایز طبیعی خود به ارتباط با جنس مخالف بسنده می‌کنند و در نتیجه، وجود زمینه‌های انحرافی و روابط آزاد دختر و پسر را به عنوان یکی از عوامل افزایش سن ازدواج برشمرده است. ۱۳ بنابراین، روابط آزاد دختر و پسر و امکان بهره‌گیری جنسی از طریق غیر ازدواج که در عین حال، مسئولیت چندانی بر عهده فرد نمی‌گذارد، خود یکی از عوامل افزایش سن ازدواج است. ازدواج مهمترین قدمی است که یک فرد و زندگی برمی‌دارد این قدم ممکن است تمام زندگی شخص را از نو بسازد یا خراب کند، ممکن است وجود شخصیت شما را بنا کند یا متلاشی سازد. ازدواج پیوند دو شخصیت است با حفظ نسبت نسبی استقلال از یک زن و شوهر برای همکاری مقابل نه از بین بردن یک شخصیت به خاطر تکمیل خواسته‌های دیگری. ازدواج قراردادی است رسمی، برای پذیرش یک تعهد متقابل جهت زندگی خانوادگی، که آدمی در خط سیر شخصی از زندگی قرار می‌گیرد. (روانشناسی ازدواج) محمدرضا دژکام (۱۳۸۱) (----- -) ازدواج را خبری که تمام افکار آدمی را به خود مشغول می‌دارد تعریف می‌کند. (کارسون) ازدواج را فرایندی از ----- متقابل بین یک مرد و یک زن میداند که با تحقق بخشیدن به برخی شرایط قانونی بر پا داشتن مراسمی برگزاری زناشویی انجام می‌گیرد. طبق قانون هندیان، ازدواج یک رسم دینی است نه یک قرار داد و این امر در گذشته غیر قابل فسخ بوده. (بل دورانت) می‌گوید (ازدواج‌های به خاطر سود و مصالح هنوز هم به جای مانده است و در بسیاری از کشورها پدر و مادر دختر خود را به کسی میدهند، استعداد پولدار شدن داشته باشد. در دین مسیحیت شرط عقد دایم تنها میان یک مرد و یک زن، حتما باید در تعریف زناشویی و ازدواج قید شود. بر اساس آخرین تحقیقات روان‌شناسی، مفهوم جدید ازدواج با توجه به حفظ نسبی استقلال شخصیت زن و شوهر و امکان رشد و تعالی نیازمندی‌های مشروع و متقابل هر یک از آنها تکوین یافته است روانشناسی ازدواج محمد رضا دژکام ۱۳۸۱ دیدگاه روان شناسی: ازدواج عملی است بر اهمیت که احتیاج به روح و جسم سالم، فداکار، قدرت خلاقیت صرف نیرو، شجاعت، اندیشه، توانایی دارد. (روانشناسی ازدواج) (محمدرضا دژکام ۱۳۸۱)تکنیک‌های خاصی تحقیق۱- دوست دارید در بین بچه‌های کلاس در مورد موضع درسی با چه کسانی همگروه شوید به ترتیب اولویت ۲- شما دوست ندارید با چه کسی همگروه باشید به ترتیب اولویت۳- حدس می‌زنید چه کسی یا کسانی را انتخاب کنند.۴- حدس می‌زنید چه کسانی دوست ندارند با شما همگروه باشند؟فصل سومروش تحقیق:دراین پروژه ازروش کتابخانه ای استفاده گردیده است.ابتدامطالب موردنیازازطریق اینترنت وکتب موجود وپایان نامه های دانشجویی تهیه گردید،وسپس مطالب تکراری وغیرضروری ازمیان مطالب موجودحذف گردید.آن گاه مطالب مفید وضروری انتخاب گردید ودراین پروژه ازآنها استفاده گردید.پس ازجمع آوری اطلاعات اولیه ازطریق پرسشنامه به بررسی وکنترل اطلاعات پرداخته صحت وسقم آن رامشخص نمودیم.شیوه جمع آوری اطلاعات برای دستیابی به نتایج مطالعات تحقیقی و ارزشیابی، ابتدا لازم است معیارهایی تدوین شود که چنین نتایجی براساس آن قرار داشته باشد و به دست آوردن اندازه گیری از این معیارها امکان پذیر است. در این تحقیق ابزار اندازه گیری ما پرسشنامه شخصیتی SCL۹۰ است. روش آماریجهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و برای تایید یا رد فرضیه های تحقیق از آزمون T گروه های مستقل یعنی مقایسه دو میانگین مستقل استفاده شد. لازم به ذکر است که تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام

گرفتجامعه آماریکلیه کسانی که به طورتصادفی موردپرسش قرارگرفته اندوبه سئوالات پاسخ کامل داده اند،می باشند. فصل چهارمتجزیه وتحلیل داده ها:هدف در این تحقیق، بررسی موانع ازدواج جوانان و ارایه راهکارهایی برای رفع این موانع می‌باشد.جهت بررسی دقیق‌تر و شناخت صحیح از موانع موجود برای ازدواج نمونه‌ای ۵۰ تایی از بین جوانان ۱۸ تا ۳۴ ساله به صورت تصادفی ساده انتخاب کرده‌ایم و پرسشنامه‌ای ۳۰ سؤالی به همراه برخی مشخصات فردی جهت اخذ نظریات ایشان تهیه و تکمیل شده است.پس از جمع آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وار نرم‌افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم:در نمونه مورد بررسی ملاحظه گردید که میانگین سن افراد حدود ۲۴ سال و انحراف معیار سن آنها حدود ۵/۴ سال گزارش می‌شود. سایر شاخص‌های آماری مربوط به سن افراد در جدول زیر گزارش شده است:شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییراتمقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶با توجه به جدول فوق ملاحظه می گردد، بیشترین افراد دارای سن ۲۸ سال و اختلاف بین مسن‌ترین و جوان‌ترین فرد ۱۶ سال می‌باشد و بیانگر این نکته است که سن ازدواج بالا رفته و در این تحقیق کلیه دامنه سنی در معرض ازدواج مورد بررسی قرار گرفته است. وضعیت توزیع جنسی افراد در نمونه مورد بررسی در جدول ذیل آمده است: فراوانی درصدمرد ۲۷ ۱/۵۵زن ۲۲ ۹/۴۴ ملاحظه می‌شود توزیع جنسی افراد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌تواند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع جنسیت افراد پاسخگو باشد. توجه داریم که یک نفر وضعیت جنسیت خود را مشخص نکرده است.جدول توزیع فراوانی وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسیوضعیت تأهل فراوانی درصدمجرد ۳۸ ۷۶متأهل ۱۲ ۲۴در این تحقیق ۷۶ درصد افراد مجرد و ۲۴ درصد متأهل بوده‌اند.جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال افراد پاسخگو در نمونه مورد بررسیوضعیت اشتغال فراوانی درصدمحصل ۹ ۱۸دانشجو ۱۰ ۲۰کارمند ۱۰ ۲۰آزاد ۲۰ ۴۰سایر مشاغل ۱ ۲ملاحظه می گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی دارای شغل آزاد (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن مشاغل کارمند و دانشجو (با ۲۰ درصد کل افراد) دیگر مشاغل دارای بیشترین فراوانی در نمونه تحت بررسی می‌باشند.جهت بررسی دقیق‌تر در سؤال فوق جدول (توافقی) ذیل را داریم:جدول توزیع فراوانی وضعیت اشتغال با توجه به وضعیت تأهل افراد در نمونه مورد بررسیوضعیت اشتغال محصل دانشجو کارمند آزاد سایر مشاغل فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصدوضعیت تأهل مجرد ۸ ۱/۲۱ ۹ ۷/۲۳ ۷ ۴/۱۸ ۱۳ ۲/۳۴ ۱ ۶/۲ متأهل ۱ ۳/۸ ۱ ۳/۸ ۳ ۲۵ ۷ ۳/۵۸ ۰ ۰با توجه به جدول ملاحظه می‌شود بیشترین افراد مجرد، دارای شغل آزاد (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن دانشجویان و محصلان دارای بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد).همچنین بین افراد متأهل نیز، شغل آزاد دارای بیشترین فراوانی می‌باشد. (با ۳/۵۸ درصد)جدول توزیع فراوانی میزان تحصیلات افراد در نمونه مورد بررسیمقاطع تحصیلی فراوانی درصدابتدایی و راهنمایی ۱۱ ۲۲دیپلم ۲۳ ۴۶کارشناسی ۱۵ ۳۰بالاتر از کارشناسی ۱ ۲ ملاحظه می‌شود افراد با میزان تحصیلات در سطح دیپلم (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و افراد با میزان تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند.ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) دارای میزان تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم می‌باشند و تنها ۳۲ درصد دارای میزان تحصیلات کارشناس و بالاتر از آن می‌باشند.در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۳ می‌پردازیم:جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۳ در نمونه مورد بررسیپاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸ ۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱

۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷
۱۴۷ ۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۳ ۶۹ ۲۴ ۴۸
۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰۱۰ ۱۸ ۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶۱۱ ۱۸ ۳۶ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸
۳ ۶ ۱ ۲۱۲ ۲۰ ۴۰ ۲۵ ۵۰ ۳ ۶ ۱ ۲ ۱ ۲۱۳ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۵ ۳۰ ۹ ۱۸ ۶ ۱۲ حال به

بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم:سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به اثرگذاری میزان مهریه، اقوام و نزدیکان در تصمیم‌گیری برای ازدواج داده‌اند و این می‌توانند به عنوان یکی از موانع و مشکلات اساسی در ازدواج مطرح باشد.سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند. بدان معنی که رسیدن به مدارج علمی بالاتر می‌تواند یکی از اهداف آنها در هنگام تصمیم‌گیری برای ازدواج باشد.سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، باورهای اعتقادی و عدم تطابق بین میزان اعتقادات ایشان و شرایط موجود، سبب تأخیر در ازدواج می‌شود.سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط اقتصادی نمی‌تواند عامل مؤثری در تزلزل برای تصمیم‌گیری در ازدواج باشد.سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند و رعایت مراتب سنی در بین اعضاء خانواده برای ازدواج را ضروری نمی‌دانند.سؤال شش: با توجه به نتایج امکانات مادی و مهریه سنگین و... ملاکی برای ازدواج پاسخگویان نبوده است.سؤال هفت: با توجه به نتایج مراسم تجملی و تشریفات نمی‌تواند عاملی جهت بروز مشکل در امر ازدواج شود.سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس در انتخاب همسر در حد متوسط و بالاتر به عنوان عاملی مشکل‌آفرین در امر ازدواج است.سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند که برخورداری از مسکن مناسب می‌تواند به عنوان مشکلی در هنگام ازدواج مطرح شود.سؤال ۱۰: میزان تحصیلات طرف مقابل در هنگام ازدواج با ۹۳ درصد در حد متوسط و بالاتر به نظر پاسخگویان می‌تواند به عنوان عاملی مهم در انتخاب همسر به عنوان ملاک باشند.سؤال ۱۱: به نظر پاسخگویان این سؤال در حد ۹۲ درصد در سطح متوسط و بالاتر عامل مهمی در هنگام انتخاب همسر می‌باشد.سؤال ۱۲: شغل مناسب در حد ۹۶ درصد و در سطح متوسط و بالاتر به عنوان عامل مهمی در هنگام ازدواج می‌باشد.سؤال ۱۳: این سؤال نمی‌تواند به عنوان عاملی اثرگذار در تصمیم‌گیری برای ازدواج باشد.فصل پنجم:جمع بندی پژوهشها و نتیجه گیری نکته بسیار مهمی که باید به آن تأکید فراوانی داشته باشیم این است که همواره به یاد داشته باشیم که در امر ازدواج عوامل روانشناختی تأثیر بسزایی دارد. به طوری که ثابت گردیده که در مواردی، ازدواج های موروثی با شخصیت در ارتباط می باشد. علاوه بر این موضوع در یک نگاه کلی در می یابیم که: ۱-ازدواج های اجباری تأثیرات سوء جسمانی و روانی دارد و علاوه بر این باعث انحلال کانون خانواده شده و تأثیرات سوئی بر فرزندان و جامعه می گذارد. ۲- حتی نشان داده شده که ازدواج به عنوان تعیین کننده رفتاری و روانی - اجتماعی طول عمر محسوب می شود. ۳- والدین باید سعی نمایند از بن بستازدواج های تحمیلی رهایی یابند. ۴ - باید توجه داشت که روابط قهر و غضب بین زوجین و شرایط خصم آمیز خانوادگی که در آن عوامل شخصیتی موثرند در سازگاری کودکان در خلل زندگی زناشویی مؤثر است به طوری که باید اظهار داشت حتی در دوران بزرگسالی موجب تعارض در سطوح صمیمیت و دلبستگی به والدین نیز می شود و همان طور که پژوهش ها نشان داده موجب خدشه دار شدن روابط کودک - والدین می شود. پرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت مشکلات و موانع ازدواج جوانان می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( ) ابتدایی و راهنمایی( ) دیپلم( ) کارشناسی( ) بالاتر( )۱- آیا تا چه اندازه توجه به درخواست

مهریه اقوام و نزدیکـان در ازدواج شـما تـأثیر دارد؟خیلی زیـاد( ) زیـاد( ) متوسـط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- آیا ادامه تحصـیل و رسـیدن به مـدارج بالا ـ در تصـمیم به ازدواج شـما مؤثر است؟خیلی زیـاد( ) زیـاد( ) متوسـط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- آیا میزان اعتقـاد مـذهبی و مؤمن به باورهـای اعتقادی بودن در تأخیر ازدواج مؤثر است؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- آیـا تـا چه میزان وجود فقر مـادی در ازدواج بـاعث تزلزل در تصـمیم به امر ازدواج در شـما شـده است؟خیلی زیـاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه انـدازه به این عقیـده که «ابتدا باید خواهران و برادران بزرگتر ازدواج کنند تا نوبت به بقیه برسـد» پایبنـد هستیـد؟خیلی زیـاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تـا چه انـدازه وجود امکانات مادی و عواملی چون هزینه سـنگین، مهریه بالا... در امر ازدواج شما ملاک بوده است؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- آیا میزان پایبندی شـما به گرفتن مراسم‌های تجملی و با تشریفات تا چه اندازه با ملاک‌های شما در امر ازدواج هم خوانی دارد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- سـردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس تا چه میزان توانسته در امر انتخاب همسر برای شما مشـکل آفریـن باشـد؟خیلی زیـاد( ) زیـاد( ) متوسـط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- آیـا برخوردار بودن از مسـکن منـاسب تـا چه حد می‌توانـد در تصـمیم‌گیری شـما در انتخاب همسـر و در نهایت ازدواج تأثیرگـذار می‌باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰- میزان تحصـیلات فرد مورد نظری که قصـد ازدواج با او را داریـد تا چه اندازه برای شـما مهم است؟خیلی زیاد( ) زیـاد( ) متوسـط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۱- آیا تا چه اندازه ملاک‌هایی چون «هم سطح بودن تحصـیلات، داشـتن شغلی مناسب، داشـتن امکانات مالی و رفاهی و...» در انتخاب همسـر شـما مهم است؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۲- تا چه اندازه دارا بودن شـغل مناسب و یا پردرآمد در تصـمیم شما برای ازدواج از اهمیت برخوردار استخیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کـم( ) خیلی کم( )۱۳- آیـا تـا چه میزان رسـیدن به تحصـیلات در سـطح بالا در تأخیر ازدواج تأثیر دارد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( ) منابع:(نشـریه: راه مردم، مشکلات ازدواج حدیث بی پایان، ۱۶/۸/۷۸)۱- اسناد الحاقی به اعلا میۀ حقوق بشر . ۲ –فرید ریک انگلس– منشأ خانواده ودولت ۳- ویل دورانت – تاریخ تمدن . ۴- قرآن سوره نشاء .۵- جرجی زیدان –تاریخ تمدن اسلام ۱ـ اصول کافی, ج۵, ص۳۲۸, حدیث۲. ۲ـ بحارالانوار, ج۱۰۳, ص ۲۲۰. ۳ـ روم(۳۰) آیه ۲۱. ۴ـ اصول کافی, همان, ص۴۰۱, حدیث۱. ۵ـ مسـتدرک الوسائل, ج۲, ص۵۳۱, حدیث۲۱. ـ ابراهیمی ، اختر ، بررسـی و شـناخت خانواده . کتابچه علمی شماره ۹ ، تهران : کمیته انتشارات دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران ، ۱۳۶۶ . ـ ابراهیمی ، اختر . ارتباط درمـانی و الگوهـای ارتباطی در خانواده . تهران : چاپ اتحاد ، ۱۳۷۱ . ـ امینی ، ابراهیم ، انتخـاب همسـر . تهران : انتشارات انجمن اولیاء و مربیان پاییز ، ۱۳۷۴ . ـ پرسا ، شـهلا ، صدمات و تنبیهات وارده بر اطفال . کتابچه علمی شماره ۱۲ ، تهران : کمیته انتشارات دانشـکده پرسـتاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران . ۱۳۷۶ . ـ تامسون ، تامسون ، ژنتیک در پزشـکی . ترجمه محمـد مهعدی اصلانی و حمیدرضا اصلانی . تهران : انتشارات دانش پژوه ، ۱۳۷۱ .

## بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد

کارکنان حسن حجتی – محمد کیمیا

مقـدمه فلسـفه نظـام‌گرا حکم می‌کنـد که انسـان با تمام ابعاد وجودش در رابطه با کار و زنـدگی اجتماعی مورد مطالعه قرارگیرد، و زمـانی که از امور مربوط به حفـظ و نگهـداری این موجود اسـتثنائی صـحبت می‌شود، ب ایـد ابعاد گوناگون و پیچیـده را که شامل ویژگیهای: عاطفی، احساسـی، غریزی و ذاتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی که متبلور کننـده دو نیروی مادی و معنوی وجود انسان هسـتند، مورد توجه قرارگیرد. تردیدی‌نیست که برای مطالعه احوال و رفتار اشـرف مخلوقات باید از مرز ضوابط و معیارهای ملموس و مادی گـذشت و به دنیای معنویت، اخلاق و ارزشـها وارد شد، جائی که ابزار و ماشـین را در آن موضـعی و مکانی نیست. در این

راستا، در این پژوهش، ضمن مروری بر نقش و اهمیت نیروی انسانی در سازمانها، در ابتدا مبانی تئوریک و جنبه‌های مختلف بی تفاوتی و نارضایتی که در نهایت باعث غیبت، جابجایی، ترک کار ،استعفا و درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان می شود، مطرح و سپس پس از بررسی ، ریشه یابی ، تجزیه و تحلیل و اثبات یا رد فرضیه های مطروحه به چاره اندیشی و راه حل مسئله خواهیم پرداخت. فصل اول موضوع: بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فنآورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاًـ مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. از این رو با پرداختن به موضوع ((دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان)) می توان در ابتدا به علل بی تفاوتی و نارضایتی کارکنان و سپس به شناسایی عوامل ایجاد رضایت و ایجاد انگیزش در کارکنان پرداخت. درمورد رابطه رضایت‌کارکنان از کار و نحوه کار آنان نظریه‌های متعدد وجود دارد، که آشنایی با آنها برای مدیران و سرپرستان مفید می‌باشد، ولی لازم به تذکر است که نمی‌توان به یافته‌های جوامع دیگر که فرهنگ و شالوده‌ای خاص دارند بعنوان کلید حل مشکلات چشم‌دوخت. بلکه باید با استفاده از این تجربیات، جوامع مختلف ازجمله جامعه‌ها، متناسب با شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود راه‌یابی نمایند. ضمناً توجه به این نکته ضروری است که تقویت روحیه کارکنان از دو مسیر، میسر است. یک مسیر بیشتر جنبه مادی و تأمین نیازهای رفاهی دارد و مسیر دیگر ازطریق قوت بخشیدن به ارزشهای مثبت اجتماعی و اخلاقی کارکنان امکان‌پذیراست که در واقع جنبه معنوی قضیه می‌باشد. طبیعی است که مورد اخیر از طریق آموزش و پرورش‌کارکنان و همچنین اعمال شیوه‌های صحیح‌رهبری ورفتاری حاصل می‌گردد.که البته در این نوشته سعی گردیده به هر دو جنبه آن اشاره شود. اهمیت و فایده: موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد. به عبارت دیگر کارآیی و اثربخشی سازمانها با کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر ازطریق شناسایی چراهای رفتاری یا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف‌سازمانی واستفاده بهنگام از آنها توسط مدیران لایق وشایسته باهدف تحقق‌محیطی مطلوب ومناسب. رضایت شغلی، علاقه و وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان منوط به ایجاد محیطی است که مدیران ،متولی و مسئول‌آن هستند. شناسایی عوامل ایجاد رضایت و دلایل نارضایتی کارکنان و نیز ارزیابی رضایت شغلی آنان به عنوان اقدامی کلیدی درجهت اهداف یادشده، نقشی بسزا و چشمگیر دارد. این موضوع از اینرو دارای اهمیت می باشد که درخواست بازنشستگی پیش از موعد و افزایش آن بی شک همان بروز نارضایتی در کارکنان می باشد که در حقیقت می توان آنرا به عنوان یک عامل تخریبی در سازمان نگاه کرد.نارضایتی را شاید بتوان یک بحران خاموش،سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد که بسیار جای تأمل دارد. توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار، ... و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع رهنمون می‌سازد. نارضایتی شغلی می‌تواند زمینه‌ساز پیدایش بخشی از شکایتها، کارکردهای ناچیز، کاهش تولید، دشواری‌های انضباطی، کم‌کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه از طرق مختلف باید به توسعه آن پرداخت. بنابراین اگر در مدیریت منابع‌انسانی سازمانها، این موضوع مورد توجه قرار نگیرد، آن سازمان محکوم به فنا است. در این راستا، یکی از راهکارهای اساسی این است که منابع انسانی

به مثابه مهمترین سرمایه سازمانها درنظر گرفته شود و در ضمن برنامه‌ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانائی‌های نیروی انسانی ازطریق شیوه‌های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد. نتیجه اینکه جهت دستیابی به بهره‌وری پایدار درکشور و تولید با کیفیت بالا درسطح کلاس جهانی، رویکرد سیستمی به منابع انسانی و توجه استراتژیک به آن را می‌طلبد. علت و هدف: هدف بررسی و شناخت علل تمایل بعضی کارکنان به بازنشستگی پیش از موعد و راهکارهای حل این موضوع و چاره اندیشی جهت پیش گیری از آن است، زیرا این امر باعث از دست رفتن این منابع تجربه و سرمایه سازمان قبل از موعد مقرر خود می شود. هدف کلي: بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان اهداف جزئی: ۱- بررسی تأثیر عملکرد مدیران بر انجام درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی کارکنان ۲- بررسی تأثیر مسائل رفاهی و نیازهای کارکنان بردرخواستهای بازنشستگی پیش از موعد آنان ۳- بررسی تأثیر عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود بر درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد آنان ۴- بررسی تأثیر افزایش سطح دانش کارکنان بر درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد آنان طرح مسئله: ۱- آیا عدم رضایت خاطر کارکنان باعث افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنها می شود؟ ۲- آیاعملکرد نامطلوب مدیران ،عدم شایسته سالاری،عدم وجود نظارت و وجود تبعیض در افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است؟ ۳- آیا بی توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم شناخت نیازهای آنها بر افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد آنان تأثیر دارد؟ ۴- آیا عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان باعث(کاهش انگیزه) و افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد خواهد شد؟ ۵- آیا ایجاد انگیزه در کارکنان باعث کاهش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنان خواهد شد؟ ۶- آیا افزایش سطح دانش کارکنان و استفاده از آموزشهای با کیفیت و مستمر جهت کارکنان در(پویایی،نوآوری،خلاقیت)و کاهش درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است؟ ۷- آیا بین عدم مطلوبیت محیط کاری و رفتار نامطلوب همکاران با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد؟ فرضیه ها: فرضیه اصلی:عدم رضایت خاطر کارکنان باعث افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنها می شود.(تک متغیری) فرضیه های فرعی: ۱- عملکرد نامطلوب مدیران ،عدم شایسته سالاری،عدم وجود نظارت-ارزشیابی و وجود تبعیض در افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است. (چند متغیری) ۲- بی توجهی به مسائل رفاهی کارکنان و عدم شناخت نیازهای آنها بر افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد آنان تأثیر دارد. (چند متغیری) ۳- عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان باعث(کاهش انگیزه) و افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد خواهد شد. (تک متغیری) ۴- ایجاد انگیزه در کارکنان باعث کاهش درخواست بازنشستگی پیش از موعد از سوی آنان خواهد شد. (تک متغیری) ۵- افزایش سطح دانش کارکنان و استفاده از آموزشهای با کیفیت و مستمر جهت کارکنان در(پویایی،نوآوری،خلاقیت)و کاهش درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد کارکنان موثر است. (چند متغیری) ۶- بین عدم مطلوبیت محیط کاری و رفتار نامطلوب همکاران با افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد.(جهت دار مستقیم) در فرضیه های بالا درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان معلول یا همان متغیر وابسته می باشد و دلایل مطروحه دیگر علت یا متغیر مستقل است. برای مثال متغیر های وابسته و مستقل در فرضیه شماره ۱ چنین است. عملکرد نامطلوب مدیران ،عدم شایسته سالاری،عدم وجود نظارت-ارزشیابی و وجود تبعیض= متغیر مستقل(علت) درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان = متغیر وابسته(معلول) تعریف واژه ها: فرضیه: بیان گمان و حدسی عالمانه در مورد وجود روابط احتمالی بین دو یا چند متغیر. متغیر:مفاهیمی هستند که بین دو یا چند ارزش کمی و کیفی قرار می گیرند، به عبارت دیگر متغیر ها مفاهیمی هستند که می توان آنها را مشاهده و اندازه گیری نمود. فرضیه تک متغیری: فرضیه هایی که در آنها متغیر وابسته تحت تأثیر یک متغیر مستقل قرار می گیرد. فرضیه چندمتغیری: فرضیه هایی که در آنها متغیر وابسته تحت تأثیر چند متغیر مستقل قرار می گیرد. فرضیه جهت دار مستقیم: فرضیه هایی که مبین وجود رابطه احتمالی

مستقیم بین متغیر ها می باشد. روش تحقیق: روش اجرایی تحقیق از لحظه ای آغاز ی گردد که پژوهشگر از جامعه آماری مورد مطالعه به انتخاب نمونه اقدام کند و ابزارهای اندازه گیری و جمع آوری اطلاعات پژوهشی را تهیه و یا برمی گزینند و به دنبال آن عملاً ـ فعالیت میدانی تحقیق را شروع می کند. در این پژوهش ما به دلیل مطالعه بر روی رابطه و تأثیرات بین چند متغیر مستقل و یک متغیر وابسته از روش تحقیق رابطه ای یا همبستگی چند متغیری استفاده نموده ایم. فصل دوم تاریخچه: در مورد پیشینه این تحقیق باید گفت که متأسفانه و یا خوشبختانه(بدلیل بدیع و تازه بودن)پیش از این، تحقیق و پژوهشی(درایران) با این موضوع انجام نشده است. این ادعا با گشت و گذاری در شبکه جهانی اینترنت و جستجو در مقالات و تحقیق های موجود قابل اثبات است. البته اساتید، محققین و دانشجویان زیادی دست به انجام تحقیق و نوشتن مقاله در مورد نارضایتی شغلی زده اند که از جمله عوامل درخواستهای بازنشستگی پیش از موعد می باشد. در اینجا به نظر می رسد پرداختن به تاریخچه بازنشستگی در ایران خالی از لطف نباشد. درگذشته کارفرمایان و صاحبان سرمایه افراد را فقط تا زمانی که کاری از آنها ساخته بود در خدمت نگاه‌می‌داشتند اماوقتی توانایی از آنان سلب‌می‌شد، بدون‌آنکه نسبت‌به زندگی ومعاش مستخدمین پیر و ازکارافتاده اندیشه‌ای به‌خود راه‌دهند آنان‌را اخراج‌واشخاص‌جوان را بجایشان به‌خدمت‌می‌گماردند. اکثریت طبقه مزدبگیر نیز بعلت پائین‌بودن سطح دستمزدها نمی‌توانستند برای روز پیری و ازکارافتادگی چاره‌اندیشی نمایند و ناچاراً بهنگام ازکارافتادگی سربار جوانان خانواده شده و یا آنکه ازطریق تکدی امرار معاش می‌کردند. امروزه شرایط فوق تاحدی تغییر یافته است. دولتها و مؤسسات بزرگ به رفاه زمان پیری کارکنان بیشتر توجه نموده و با وضع قوانین و مقررات بیمه و بازنشستگی زندگی و معاش دوران‌پیری و ازکارافتادگی را درحدامکان تأمین‌می‌نمایند. گسترش‌طرحهای بازنشستگی به عنوان یک حق اجتماعی از مظاهر پیشرفت جوامع است. در ایران پس از برقراری حکومت مشروطه ، در تاریخ ۰۱/۰۲/۱۲۸۷ شمسی در مجلس اول قانونی با نام " قانون وظایف " وضع شد که برای وراث ارباب حقوق دیوانی یعنی عائله کارمندان متوفای دولت حقوق برقرار شود . طبق این قانون پدر ، مادر ، عیال و اولاد و نوادگانی که تحت تکفل مستخدم متوفی بودند جمعاً از نصف حقوق ماهانه کارمند استفاده میکردند و سهم اناث از حقوق وظیفه معادل نصف سهم ذکور تعیین شده بود . حصر وراث قانونی به صورت فوق به صورتی که فقط شامل افراد نفقه بگیر خانواده می گردید و تعیین سهم اناث از وظیفه برابر نصف سهم ذکورنشان میدهد که قانون مذکور متاثر از اصول مذهبی بوده است . با توجه به اینکه در قانون مذکور برای زمان حیات کارمند و دوران سالخوردگی یا از کارافتادگی او فکری نشده بود بلکه فقط وراث وی از حمایت اجتماعی برخوردار می گردیدند لذا نمی توان آن را قانونی جامع در زمینه تامین کارکنان دولت دانست زیرا در شرایطی که اصل استخدام و تعیین حقوق زمان اشتغال فاقد ضوابط قانونی بود و برای حقوق بازنشستگی و از کار افتادگی نیز پیش بینی لازم بعمل نیامده بود پرداخت حقوق وظیفه به وراث را می توان فقط قدمی در جهت تامین کارکنان دولت تلقی نمود . اما اولین قانون گذاری در زمینه تامین اجتماعی کارکنان دولت بعنوان قسمتی از حقوق استخدامی و به منظور حمایت از آنان و وارث آنان در مقابل پیری و فوت و ازکار افتادگی در سال ۱۳۰۱ بعمل آمد . در حقیقت میتوان گفت بیست و دوم آذر ۱۳۰۱ روز پیدایش نظام بازنشستگی در ایران است . قبل از آن در روابط استخدامی دولت و مستخدم حالتی که مستخدم بدون انجام دادن کار از حقوق یا مقرری بهره مند شود وجود نداشت . در فصل چهارم قانون استخدام کشوری مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱ اصولی که در زمینه بازنشستگی پیش بینی شده بود عبارت بود از • : کارمند بعد از مدت معینی انجام خدمت و رسیدن به سنی که قاعدتاً توانایی انجام کار خود را از دست میدهد بدون آنکه خدمتی انجام دهد از حقوق بهره مند شود • . هر کس که بعلت حادثه ای علیل و ازکار افتاده شود و قادر به ادامه خدمت نباشد بدون رعایت خدمت وسن از مقرری خاص استفاده کند • . هر مستخدم که فوت شودخانواده او درحمایت کارفرمایش که دولت است قرار گیرد . در قانون مذکور و قوانین بعدی که در زمینه بازنشستگی و وظیفه در کشور مابه تصویب رسید همیشه هدف اصلی زیر در نظر بوده است : حمایت از کارمند و اعضاء خانواده بلافصل او در مقابل پیری ، فوت و از

کارافتادگی لازم به تذکر است ، در قانون مذکور کارمند با داشتن ۵۵ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت می توانست بازنشسته شود و امکان بازنشستگی برای کسانی که حداقل دو شرط مزبور را دارا نبودند ، وجود نداشت و سن بازنشستگی اجباری نیز ۷۰ سال بوده است . در سال ۱۳۰۹ شرط سنی حذف شد و کارمند می توانست با داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت متوالی و یا ۲۵ سال خدمت متناوب مشروط به اینکه ۲۰ سال آنرا متصدی باشد بدون توجه به سن بازنشسته شود. قانون فوق الذکر یکبار در سال ۱۳۰۸ و بار دیگر در سال ۱۳۲۴ و سپس در سال ۱۳۳۷ شمسی تغییرات بنیادی و اساسی نمود و بالاخره در تاریخ ۳۱/۳/۱۳۴۵ قانون استخدام کشوری فعلی جایگزین قانون گذشته شد و فصل هشتم قانون اخیر الذکر نیز که اختصاص به مقررات بازنشستگی و وظیفه دارد از سال ۱۳۴۵ تاکنون چند بار دچار تغییرات گوناگون شده است . اصلاحات متعدد این قانون اکثر مواد آنرا از صورت اولیه خارج ساخته و در جهت تامین آینده کارکنان دولت ارتقاء داده است . در عین حال برخی ازدستگاههای دولتی نیز بنا بر شرایط خاص خود دارای مقررات خاصی در این زمینه جهت کارکنان خود گردیده اند ( بانکها ، صدا و سیما و..) . در جهت تامین آینده کارکنان بخش خصوصی نیز صرف نظر از تسهیلاتی که در ابتدا در جهت خطرات ناشی از حوادث کار در نظر گرفته شد ، به مرور برقراری مستمری های بازنشستگی ، از کارافتادگی و فوت غیر ناشی از کار نیز با مشارکت کارفرمایان مد نظر قرار گرفت. فصل سوم جامعه آماری: همانگونه که از اسم آن پیداست جامعه آماری مجموعه ای از افراد،اشیاء و یا مواردی است که تحقیق درباره آن انجام می گیرد و حد اقل در یک ویژگی با یکدیگر وجه اشتراک دارند و نتایج حاصل از تحقیق بر این مجموعه قابل تعمیم می باشد. در این مبحث ما بدلیل متجانس و همگن بودن عناصر و از طرفی تعداد اندک، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده نموده ایم. حجم نمونه: گروه نمونه تعدادی از افراد ،اشیاء و یا مواردی است که به تناسب ویژگیهای جامعه آماری به صورت انتخاب تصادفی با یکی از روشها برگزیده می شود و به عنوان معرف و نماینده جامعه آماری مورد مطالعه قرار می گیرد. در اینجا بدلیل کمی تعداد جامعه آماری مورد مطالعه(کمتر از ۱۰۰۰ نفر) تنها به انتخاب گروه آزمایش بسنده شده و طبق استاندارد مراحل نمونه گیری تصادفی ساده ، حداقل ممکن که ۳۰ مورد می باشد را انتخاب نموده ایم. ابزار جمع آوری اطلاعات: ابزاری که ما در جمع آوری اطلاعات از آن بهره بردیم به شرح ذیل می باشد: ۱- مشاهده، مصاحبه و استفاده از فرمهای پرسشنامه از جمله ابزارهایی می باشند که بنا به موقعیت و نوع متغیرها در جمع آوری اطلاعات پژوهشی ، در زمینه خصوصیات اجتماعی، رفتاری و شخصیتی نمونه های انسانی کاربرد دارد. ۲- استفاده از اسناد و منابع نوشتاری کتابخانه ای و اینترنتی. روش جمع آوری اطلاعات: اطلاعات مورد نیاز این پژوهش با استفاده از روشهای مشاهده طبیعی و مصاحبه نا منظم و سازمان نیافته در حد محدود ، استفاده از روش پرسشنامه با سوالات بسته در سطح بالاتر و استفاده از منابع کتابخانه ای و اینترنتی در سطح گسترده تری گرد آوری گردید. نمونه های بررسی شده: در بحث انگیزه ها ، یادآوری این نکته مهم است که افراد، نیازهای بسیاری دارند. همه این نیازها به طور مداوم در تعیین رفتار آنان رقابت می کنند. ترکیب این نیازها یا نیروی آنها در مورد همه افراد دقیقاً یکسان نیست .کسانی وجود دارند که فقط به وسیله پول انگیزش پیدا می کنند و کسانی دیگر که در درجه اول به تأمین توجه دارند. و بدین ترتیب، با وجود اینکه در مقام مدیر، ما باید به تفاوتهای فردی توجه کنیم لیکن نباید این تصور پیش بیاید که نمی توانیم پیش بینی کنیم که حال در بین کارکنان ما کدام انگیزه ها بیشتر از انگیزه های دیگر اهمیت دارند. این انگیزه ها، انگیزه های مسلط هستند، یعنی انگیزه هائی که هنوز ارضاء نشده اند. سئوال مهمی که مدیران باید پاسخگو باشند این است که کارکنان آنها واقعاً از کارها و مشاغل خود چه می خواهند؟ برای پاسخگویی به این سئوال، تحقیقات جالبی درمیان کارکنان مؤسسات صنعتی آمریکا صورت گرفته است. در یکی از این تحقیقات از سرپرستان خواستند که سعی کنند خود را جای کارگران بگذراند و عباراتی را به ترتیب اهمیت رتبه بندی کنند. این عبارات چیزهایی را که ممکن بود کارگران از کارشان بخواهند، توصیف می کردند. به سرپرستان تأکید گردید که در رتبه بندی عبارات فکر نکنند که خود چه می خواهند بلکه فکر کنند که کارگران چه می خواهند. علاوه بر سرپرستان، از

خودکارگران نیز خواسته شد همان عبارات را با توجه به آنچه که بیش از هرچیز از کار خود می طلبند ارائه نمایند. نتایج حاصله در زیر ارائه شده است که از لحاظ اهمیت از ۱ (بالاترین) تا ۱۰ (پائین ترین) می باشد. نظر کارگران: قدردانی کامل در مقابل انجام کار ۱ احساس مشارکت در انجام دادن امور ۲ درک توام با همدردی مشکلات شخصی ۳ تامین شغلی ۴ حقوق و مزد کافی و مناسب ۵ جالب بودن کار ۶ ارتقاء و رشد ۷ وظیفه شناسی مدیریت نسبت به کارگران ۸ شرایط مناسب برای کارگران ۹ انضباط توام با نزاکت ۱۰ نظر سرپرستان: حقوق و مزدکافی و مناسب ۱ تامین شغلی ۲ ارتقا و رشد ۳ شرایط مناسب برای کارگران ۴ جالب بودن کار ۵ وظیفه شناسی مدیریت نسبت به کارگران ۶ انظباط توام با نزاکت ۷ قدردانی کامل در مقابل انجام کار ۸ درک توام با همدردی مشکلات شخصی ۹ احساس مشارکت در انجام دادن امور ۱۰ چنانچه از نتایج پیداست، سرپرستان عموماً مزد کافی، تأمین شغلی، ارتقاء و شرایط مناسب برای کار کردن را به عنوان چیزهایی که کارگران بیشتر از همه از کار خود می خواهند، رتبه بندی کردند. در مقابل، کارگران احساس می کردند چیزهایی که بیشتر از همه می خواستند عبارت بودند از قدردانی کامل در مقابل انجام کار، احساس مشارکت و اهمیت در کار، و درک توأم با همدردی از لحاظ مشکلات شخصی که همه این محرکات به انگیزه های تعلق و احترام مربوط است. جالب توجه این است که چیزهایی که کارگران بیشتر طالب بودند بوسیله سرپرستان آنها بعنوان کم اهمیت ترین موضوع رتبه بندی شده بودند. در برخی موارد، از جانب سرپرستان نسبت به چیزهایی که واقعاً بیشترین اهمیت را برای کارگران دارند حساسیت بسیار اندکی نشان داده می شود. ظاهراً آنها فکر می کنند، محرکات ارضاء کننده نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی از لحاظ کارگران بیشترین اهمیت را دارند. چون درک و تلقی سرپرستان به موجب این انگیزه هاست، لذا چنان عمل می کنند که گویی حق به جانب آنهاست. بنابراین، سرپرستان برای ایجاد انگیزش در کارگران، محرکات معتبر قدیمی یعنی پول، مزایا و تأمین شغلی را به کار می برند. در این مرحله ممکن است این نتیجه کلی را بگیریم که افراد نه براساس واقعیت بلکه براساس ادراکات خود عمل می کنند. یک مدیر با هرچه بیشتر نزدیکتر کردن ادراک خود به این واقعیت که زیر دستانش واقعاً چه می خواهند ؟ غالباً می تواند بر اثر بخشی خود در کارکردن با آنها بیفزاید. یک مدیر باید افراد خود را بشناسد تا متوجه شود چه چیزی در آنها ایجاد انگیزش می کند، او می تواند صرفاً به مفروضات متکی باشد حتی اگر یک مدیری از یک کارمند بپرسد که راجع به چیز معینی چه احساسی دارد، این کار لزوماً به بازخورد مناسبی منتج نمی شود. کیفیت ارتباطاتی که کارکنان یک مدیر با وی برقرار می کنند غالباً مبتنی بر رابطه ای است که میان او و افرادش طی یک مدت زمان طولانی استوار گردیده است. ارائه آمار: جدول ذیل بیانگر تأثیر عوامل مختلف بر تصمیم کارکنان به درخواست بازنشستگی پیش از موعد می باشد. ردیف شرح مورد تأثیر آن بر اقدام به درخواست ۱ رضایتمندی از سازمان ۵۲٪ ۲ عملکرد مدیران ۷۴٪ ۳ رعایت اصل شایسته سالاری ۲۴٪ ۴ نظارت و ارزشیابی ۴۴٪ ۵ مسائل رفاهی ۷۰٪ ۶ اطلاع از نتایج عملکرد ۳۰٪ ۷ سطح دانش و آگاهی ۶۶٪ ۸ محیط کاری ۲۶٪ ۹ رفتار همکاران ۲۰٪ ۱۰ عدم شناخت نیازهای کارکنان ۹۴٪ ۱۱ تبعیض ۸۴٪ با توجه به آمار فوق موارد را می توان در ۳ دسته تقسیم بندی نمود: ردیفهای ۲،۱۰ و ۱۱ = بیشترین تأثیر ردیفهای ۷، ۵،۲،۱ = تأثیر متوسط ردیفهای ۹،۸،۶،۴،۳ = کمترین تأثیر در ادامه به ارائه آمار بازنشستگان استان خراسان رضوی به تفکیک مدرک تحصیلی، گروه سنی و سالهای خدمت که از طریق سایت سازمان بازنشستگی کشوری منتشر گردیده خواهیم پرداخت. آمار بازنشستگان وبازنشستگان متوفی به تفکیک مدرک تحصیلی در تاریخ ۳۰/۱۲/۱۳۸۷ درصد تعدادکل تعداد بازنشسته متوفی تعداد بازنشسته مدرک ۲۵.۲۲ ۱۷,۹۱۵ ۶,۶۴۷ ۱۱,۲۶۸ تا پنجم ابتدایی ۷.۸۵ ۵,۵۷۲ ۹۶۵ ۴,۶۰۷ سیکل ۳۲.۰۳ ۲۲,۷۴۸ ۲,۰۶۳ ۲۰,۶۸۵ دیپلم ۱۶.۷۰ ۱۱,۸۶۰ ۸۴۳ ۱۱,۰۱۷ فوق دیپلم ۱۵.۷۷ ۱۱,۱۹۸ ۱,۱۶۵

۱۰،۰۳۳ لیسانس ۱.۲۹ ۹۱۳ ۹۸ ۸۱۵ فوق لیسانس ۱.۱۵ ۸۱۷ ۱۹۳ ۶۲۴ دکترا ۱۰۰.۰۰ ۷۱،۰۲۳ ۱۱،۹۷۴ ۵۹،۰۴۹ جمع آمار بازنشستگان وبازنشستگان متوفی به تفکیک گروه سنی در تاریخ ۳۰/۱۲/۱۳۸۷ درصد تعدادکل تعداد بازنشسته متوفی تعداد بازنشسته سن ۰.۳۴ ۲۴۳ ۲۱۱ ۳۲ کمتراز ۴۰ سال ۶.۲۱ ۴،۴۱۰ ۵۷۵ ۳،۸۳۵ از ۴۰ تا ۵۰ سال ۴۴.۱۴ ۳۱،۳۵۰ ۱،۶۷۸ ۲۹،۶۷۲ از ۵۰ تا ۶۰ سال ۲۶.۱۱ ۱۸،۵۴۵ ۲،۰۵۹ ۱۶،۴۸۶ از ۶۰ تا ۷۰ سال ۱۲.۶۶ ۸،۹۸۹ ۲،۳۹۰ ۶،۵۹۹ از ۷۰ تا ۸۰ سال ۷.۳۵ ۵،۲۲۳ ۲،۹۷۷ ۲،۲۴۶ از ۸۰ تا ۹۰ سال ۲.۰۱ ۱،۴۲۸ ۱،۲۶۰ ۱۶۸ از ۹۰ تا ۱۰۰ سال ۱.۱۸ ۸۳۵ ۸۲۴ ۱۱ بیشتراز ۱۰۰ سال ۱۰۰.۰۰ ۷۱،۰۲۳ ۱۱،۹۷۴ ۵۹،۰۴۹ جمع سن بازنشستگان ار تاریخ تولد تا تاریخ تهیه گزارش می باشد. آمار بازنشستگان وبازنشستگان متوفی به تفکیک سالهای خدمت در تاریخ ۳۰/۱۲/۱۳۸۷ درصد تعدادکل تعداد بازنشسته متوفی تعداد بازنشسته طول خدمت ۰.۹۸ ۶۹۶ ۶۵۰ ۴۶ از ۰ تا ۱۰ سال ۳.۵۹ ۲،۵۵۰ ۱،۸۸۷ ۶۶۳ از ۱۰ تا ۲۰ سال ۳۳.۵۵ ۲۳،۸۲۵ ۵،۲۳۴ ۱۸،۵۹۱ از ۲۰ تا ۳۰ سال ۶۱.۸۸ ۴۳،۹۵۲ ۴،۲۰۳ ۳۹،۷۴۹ بیشتراز ۳۰ سال ۱۰۰.۰۰ ۷۱،۰۲۳ ۱۱،۹۷۴ ۵۹،۰۴۹ جمع فصل چهارم تجزیه و تحلیل: امروزه اغلب مدیران تشخیص نمی دهند آنچه امروز مردم از مشاغل خود می خواهند با آنچه آنها چند دهه قبل می خواستند، متفاوت است. امروزه در کشورهای پیشرفته و در حال پیشرفت (ایران) کمتر مردمی، به استثنای کسانی که در برخی از زاغه های شهری ومحلات فقیرنشین سکونت دارند، از لحاظ نیازهای اولیه نگرانی دارند. ارضای نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی در نتیجه بالا رفتن خارق العاده سطح زندگی، افزایش چشمگیر حقوق ومزایای شغلی در تمام سطوح کار و کمکهای گسترده ناشی از برنامه های دولتی نظیر رفاه، تأمین اجتماعی،کمک درمانی و بیمه بیکاری میسر شده است.  چون در این کشورها نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی بخش عظیمی از مردم ارضاء می شوند، لذا مردم به انگیزه های اجتماعی، احترام و خودیابی توجه بیشتری نشان می دهندکه مدیران باید از این واقعیتها آگاه باشند. طبق نظریه آبراهام مازلو نیازهای انسان دارای سلسله مراتب است که با نیازهای فیزیولوژیکی آغاز و نیازهای تعلق، منزلت، و بالاخره خودیابی را دربر می گیرد. بدیهی است که در سازمانهای خصوصی، مدیریت جهت پیشرفت سازمان به افراد و انگیزه آنها بهای بیشتری داده و به هرکس طبق کارایی خود اجازه پیشرفت داده می شود. متاسفانه در سازمانهای دولتی بدلیل مدیریت ضعیف و کم رنگ بودن هدف در پیشرفت سازمان به انگیزه های کاری کارکنان اهمیت کمتری داده می شود. همین امر سبب می گردد که در سازمانهای دولتی پیشرفتها کند و افراد در سمتهای خود ساکن باقی می مانند. آنچه کارکنان را تشویق می کند که بیشتر تلاش کنند،به طورنزدیک بستگی به رفاه شخصی وافزایش روابط انسانی ونوع کار مورد نظر دارد.محیط کاری خوب ،کارجالب ،و چشم اندازهای واقعی در مورد تحول شخصی ،کارکنان باصلاحیت را مجذوب می کند.انگیزش اول و مهمتر از همه به عواملی غیر از پول بستگی دارد.برعکس،حقوق بالا فی نفسه تضمین نمی کند که افراد از کارشان لذت ببرند. خبر خوب برای مدیریت این است که بتواند سهم زیادی در افزایش انگیزش در کارکنان داشته باشد،بدون اینکه این امر  ذره ای هزینه در برداشته باشد.هر چند اگر هم هزینه ای در بر داشته باشد منافع آن به سرعت به سازمان بر می گردد.مدیران باید با بهره گیری از عوامل مادی وغیرمادی زمینه شور ، علاقه وانگیزه را در کارکنان خود فراهم سازند.مدیران باید راغب گر کارکنان بوده وبا ایجاد زمینه های مختلف روانی کارکنان را نسبت به کار ترغیب وپر شور گردانند.مدیران باید «شور آفرین » باشند" .شور"ی که همراه با انگیزش، شعور کاری سرمایه های انسانی سازمان را افزایش میدهد. اثبات یا رد فرضیه ها •: امروزه جلب‌رضایت کارکنان به اندازه جلب رضایت مشتریان از اهمیت ویژه‌ای در استراتژیهای کیفیت درسازمانها برخوردار است. این در حالی است که سازمانهای متعدد در راستای بهبود عملکردشان کوشش فراوانی را صرف جلب رضایت کارکنان نموده‌اند. رضایت شغلی ازجمله سازه‌هایی است که در علم مدیریت جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است و متخصصین بهره‌وری اعتقاد دارند که با افزایش رضایتمندی شغلی، می‌توان شاهد توسعه منابع انسانی بود. عوامل

گوناگونی در رضایتمندی شغلی مؤثر است که ازجمله این عوامل می توان به عوامل شخصیتی، اجتماعی و سازمانی اشاره کرد.همانطور که مشاهده نمودید این عامل از تأثیر ۵۲ درصدی برخوردار بود که ما آنرا در ردیف متوسط قرار دادیم •. از خلقت بشریت تا به امروز عده‌ی زیادی بر مسند قدرت تکیه زده‌اند. از این میان حکمرانان بسیاری هستند که هنوز هم با شنیدن نامشان لرزه بر اندام انسان افتاده و تنها ظلمهای آنان به خاطر می آید. در مقابل، تاریخ حکمرانانی را به چشم خود دیده که به وجود آنها افتخار میکند. حکام صالحی که حق مظلوم را از ظالم گرفته و عدالت را به نحو احسن اجرا میکردند. اما گوهرانی هم بودند که مستقیماً از جانب خداوند وظیفه تشکیل حکومت را داشته و حکم انتصابشان از سوی بالاترین وجود هستی بود. پیامبر خدا (ص) و سلاله‌ی پاکش به حق جانشینان خدا بر روی زمین بوده و هستند. بعد از رسول الله تنها امام علی (ع) بود که توانست چند سال بر مسند حکومت تکیه زده و عدالت را در جامعه اجرا نماید. ما باید آن چند سال مدیریت اسلامی را الگویی برای تمام زندگی خود قرار دهیم. تا کنون مطالب زیادی از زندگی، حکومت و ولایت مولایمان علی (ع) شنیده‌ایم. مثل اینکه ایشان در وضعیتهای مختلف، رفتارهای [به ظاهر] متضادی از خود بروز میدادند. از نظر امام (ع) یکی از صفات مدیر اسلامی که در نامه نوزدهم نهج البلاغه هم آمده است، مضمون به همین مثال است. ایشان فرمودند: اگر برای تو از ظلم خبری آوردن در مرحله اول قبول نکن. همیشه با تحقیق عمل کن. اگر کسیکه اسلام نیاورده بود از ظلمی به تو مراجعه کرد، او را زیاد نزدیک خود نگردان. اما اگر مسلمانی به تو پناه آورد در انجام امورش سرعت به خرج بده و سریع وارد عمل شو. در انجام امور مردم درشتی و نرمی را به هم آمیز. با آنان گاه به شدت و گاه با نرمش رفتار کن و برای آنان نزدیکی را با دور داشتن در هم بیامیز. از این قبیل رفتارهای را در زندگی مدیریتی حضرت بسیار میتوان مشاهده نمود. اما شاید این امر به ذهن متبادر شود که چگونه یک حاکم میتواند متناقض عمل کند در حالیکه باید یک راه را در پیش بگیرد، نه اینکه مدام تغییر کند. حضرت هم به این امر اعتقاد دارند که یک کارگزار باید یک رویه را پیش بگیرد. ولی این رویه و راه چیست؟ مقصد این راه خدمت به جامعه مسلمین است و گرایش انسانها به اسلام. روش او نرم خویی با مظلوم است؛ او را جذب نموده و به ظالم درشتی میکند. به مسلمان نزدیک است و از کافر دوری میجوید. این رفتارها نه تنها ناقض یکدیگر نیستند بلکه مکمل هم بوده و خود را تقویت میکنند. چه بسیار مدیرانی که تنها نرم خویی را رویه خود قرار داده بودند. با همه با ملایمت رفتار میکردند؛ اما هرگز به مقصد نرسیدند. درست مانند مدیرانی که تنها سختگیری را مبنای کار خود قرار داده بودند. رسیدن به سر منزل مقصود در این راه با اعتدال و میانه روی محقق میگردد. این رفتارهای متناقض همان مطلبی است که شهید مطهری در کتاب جاذبه و دافعه علی (ع) به آن پرداخته و آن را به خوبی بسط و گسترش داده است. ایشان وجود این دو صفت جاذبه و دافعه را تنها راه رسیدن به مقصد میداند. جاذبه همان نرم خویی است و دافعه همان شدت؛ این دو باید با هم در یک وجود محقق شوند. شهید مطهری اسلام را دین جذب و دفع میداند. دینی که هم جاذبه دارد و هم دافعه. ایشان افرادی را که تنها جاذبه دارند همانند افرادی که تنها دافعه دارند مذمت میکند و سفارش مینماید که این راه به مقصد سعادت بشری نخواهد رسید. این رویه بزرگان نیز میتواند بهترین الگو برای مدیران امروز باشد. مدیران تنها با یک نیرو نمیتوانند موفق باشند؛ جاذبه‌ی صرف، راه موفقیت نیست. این جاذبه باید در کنار یک دافعه ای باشد تا به سنت بزرگان عمل کرده و مدیریتی مطلوب داشته باشیم. همانطور که مشاهده نمودید این عامل از تأثیر ۷۴ درصدی برخوردار بود که ما آنرا در ردیف بیشترین تأثیر قرار دادیم. و اما در مورد اصل شایسته سالاری و نظام ارزشیابی میتوان این طور بیان نمود که:چگونگی ارزشیابی کارکنان و انتصاب و ارتقای آنان از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار در انگیزش و کارآیی نیروی انسانی به شمار می رود که متأسفانه به این مهم کمتر توجه می شود. در حال حاضر سیستم ارزشیابی کارکنان براساس نظرات شخصی ارزشیابی کننده انجام گرفته و در انتصاب و ارتقای کارکنان، شایسته سالاری کمرنگ بوده و در مواردی نیز اصولاً مد نظر قرار نمی گیرد. اما ظاهراً برداشت می شود که افراد مناسب در پست های سازمانی مناسب به کار گمارده شده اند و این به دلیل عدم تعریف درستی از

شایسته سالاری است. تعریف شایسته سالاری بایستی در قوانین، بخشنامه ها و آئین نامه ها نمود یابد. بایستی از شایسته سالاری تعریف دقیقی ارائه شود و عواملی که در این تعریف گنجانده می شوند به طور جداگانه امتیازبندی شده و پس از این مرحله است که میزان شایستگی کارکنان تعیین می گردد.اما برخلاف مطالبی که ذکر شد مشاهده می نمایید که این عامل از تأثیر ۲۴ درصدی برخوردار می باشد و در ردیف کمترین تأثیر قرار می گیرد. ضوابط و مقررات سازمان برای ایجاد نظم و همنوا کردن عملیات سازمان ضروری است. ولی گاهی اوقات ضوابط و مقررات منشأ بروز تخلف می‌شود و آن زمانی است که ضوابط و مقررات ناقص اجرا و یا برای عده‌ای اعمال و برای عده‌ای دیگر نادیده گرفته شود. براین اساس قوانین و مقررات که در سازمان و جامعه برای حل مشکلات و سالم‌سازی محیط تدوین می‌شود اگر خوب اجرا نشود مشکل‌ساز خواهد شد و این موضوع به‌خاطر این است که وقتی برای عده‌ای مقررات و ضوابط درست اجرا نگردید این دسته افراد احساس بی‌عدالتی و تبعیض کرده و سعی در برقراری تعادل و جبران نارسائیها و کم‌توجهی مدیریت در این زمینه می‌کنند. آنها همچنین با نقض مقررات، کم‌کاری، تمرد، بی‌تفاوتی به سازمان از خود واکنش نشان می‌دهند.این مهم با ۸۴ درصد تأثیر در ردیف بیشترین تأثیر قرار می گیرد • . آنچه کارکنان را تشویق می کند که بیشتر تلاش کنند،به طورنزدیک بستگی به رفاه شخصی و مسائل رفاهی کارکنان دارد. آگاهی از چگونگی تفاوت افراد می تواند به مدیر کمک کند تا کارکنان خود را بهتر بشناسند و در نتیجه اقداماتی انجام دهد که هدف از آن فراهم آوردن واجبات ارضای نیاز کارکنان باشد با در نظر گرفتن این که برخی از کارکنان برای مشاغل فروش , تعدادی برای مشاغل ستادی وگروهی برای مشاغل تحقیقاتی مناسبترند،آگاهی از این تفاوتها در تصمیم گیری مربوط به سازماندهی یعنی اینکه چه کسی را به چه شغلی باید گمارد می تواند مفید باشد . آگاهی از نیاز های افراد سازمان مدیران را در دادن یا ندادن پاداش یاری می کند .عکس العمل برخی از کارکنان در مقابل پاداشهای مختلف متفاوت است واین آگاهی در زمینه تفاوت در نیازها می تواند به مدیر کمک کند تا سیستمهای منطبق با نیازهای کارکنان را طرح ریزی کند.عدم توجه به مسائل رفاهی و آسایش پرسنل موجب کاهش انگیزه می شود. در این مورد ممکن است کارکنان از سازمان خود خارج شوند و به سازمان دیگری بپیوندند که، مشکلات آنها را درک می کند و امکانات مناسبی برایشان در نظر می گیرد.این دو عامل یعنی مسائل رفاهی و نیازهای کارکنان به دلیل اهمیت ویژه به ترتیب از تأثیر ۷۰ و ۹۴ درصدی برخوردار می باشندو و در ردیف متوسط و بیشترین تآثیر قرار خواهند گرفت • . یکی دیگر از عوامل مطرح شده در فرضیه ها عدم اطلاع کارکنان از نتایج عملکرد خود در سازمان می باشد که یکی از دلایل کاهش انگیزه و نارضایتی به شمار آید.به گفته دیگر بازخورد ناکافی از کار انجام شده و ندانستن این که استاندارد عملکرد او چیست، موجب پرداخت بهای گزافی خواهد شد.در روند این تحقیق تأثیر اندک این عامل بر افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد مشخص گردید و مقدار آن ۳۰درصد بود • . انگیزش حالتی در افراد است که آنان را به انجام رفتار وعمل خاصی متمایل می سازد. بحث وبررسی در خصوص ارضای نیازها وعوامل دلگرمی و اثربخشی بیشتر کارکنان وایجاد محیط صمیمی و پرجاذبه برای آنان در محیط های سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این مرز و بوم را به خود معطوف می دارد . چرا که با تلاش وهمفکری و هماهنگی کلیه آحاد و سازمانهای جامعه است که می توان بطور طبیعی امیدوار بود از طریق اعمال یک مدیریت صحیح و علمی، کشور واقعا در جهت توسعه وپیشرفت، قدمهای اساسی بردارد. چرا و چگونه پاره ای موارد ازطریق ایجاد انگیزش وارضای نیازهای منطقی ومعقول کارکنان در دلبستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تاثیر مثبت حاصل شده و یا بالعکس در اثر کم توجهی و ضعف مدیریت تا چه حد در روحیه وانگیزه افراد اثر سوء گذاشته است؟ سئوالی که در اینجا مطرح می شود این است که، انگیزه چیست ؟ چه عواملی باعث بوجود آمدن انگیزه در کارکنان خواهد شد؟ در این پژوهش از مهمترین علل بروز درخواست بازنشستگی پیش از موعد در کارکنان کاهش انگیزه فرض گردیده و سعی شده به سئوالات فوق پاسخ مناسب داده شود. انگیزش یعنی ایجاد انگیزه و بسیج نیروهای نهفته انسانها و جامعه در جهت تحقق اهداف. انگیزه انواع مختلفی دارد که شامل: ۱- انگیزه

پنداری: مانند جلوه کردن یک مقام بی ارزش در نزد صاحب منصب یا مراجعین به آن مقام و یا آرزومند دستیابی بدان مقام. ۲- انگیزه مادی: مانند انگیزه کسب رفاه مادی ، امنیت و ... ۳- انگیزه معنوی: مانند انگیزه نیل به معرفت ا... ، کسب رضوان الهی، رسیدن به لقای الهی و ... اگر انگیزه های معنوی تقویت شود ، انگیزه های مادی هم پیرو آن تقویت می شود و انگیزه های پنداری کم رنگ یا بی رنگ می گردد. افزایش بهره‌وری سازمانها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یادکرده‌اند •. تمهیدات ادامه تحصیل کلیه کارکنان در رشته تحصیلی متناسب با شغل آنان تا بالاترین درجات تحصیلی نیز تأثیر بسزایی در انگیزش نیروی انسانی خواهد داشت. سطح تحصیلی بالاتر کارکنان، کارآیی آنان را افزایش داده و علاقه به کار و انگیزه در کارکنان جهت احساس مالکیت در کار و اینکه امور اداره را همچون امور شخصی خود تلقی نموده و به آن بها دهند نیز ایجاد می گردد. چگونگی و روش های اجرایی ادامه تحصیل کارکنان نیز از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. در صورتی که روش هایی طراحی شود که در آن تبعیض بین کارکنان به چشم بخورد مطمئنا نتیجه عکس داشته و کاهش انگیزه نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت. این عامل با ۶۶ درصد تأثیر در ردیف متوسط قرار می گیرد •. از دیگر عوامل تأثیر گذار در افزایش درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان، عدم مطلوبیت محیط کاری و رفتار نامطلوب همکاران می باشد، که البته از درجه اهمیت کمی برخوردار است ،زیرا با تمهیداتی جزئی میتوان این مسائل را حل نمود. مسائل و مشکلاتی از قبیل: وضعیت بهداشت محیط کار، فاصله محل کار تا محل سکونت، ابزارهای نامناسب‌کار، عدم‌تناسب محل‌کار درطبقات، ضعف‌سیستم گرمایش وسرمایش محیط‌کار، ضعف سیستم تعمیر و نگهداری محیط کار، نامناسب‌بودن وسایل بایگانی و اسناد، تراکم زیاد کارکنان در یک اتاق،رفتار نامطلوب همکاران و ... . این عوامل نیز به ترتیب با ۲۶ و ۲۰ درصد تأثیر در ردیف کمترین تأثیر جای خواهند گرفت. فصل پنجم نتیجه: میتوان نتیجه گرفت که توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم ترین عواملی است که در بهره وری نیروی انسانی می توان به آن دست یافت ویکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه درافرادی است که آن کار را انجام می دهند . عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمانها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت بدنبال راهها و تکنیک هایی باید باشد که بتواند انگیزه های کارکنان خود را افزایش دهد . همچنین باید اقدامات مؤثر در نگهداری و پویایی نیروی انسانی که نهایتاً به بهسازی آن منجر می‌شود، صورت‌گیرد و مدیریت برای‌پرورش توانائی‌ها، ایجادانگیزش، افزایش روحیه و تعهد به اهداف، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها و همچنین مشکل‌گشائی افراد و سالم‌سازی جوّ سازمان، وقت کافی اختصاص دهد تا توانائی و اثربخشی منابع توسعه یابد. راه حل ها: نیروی انسانی رکن اصلی و بنیانی تشکیل دهنده سازمان است که با تربیت صحیح و هدایت آن، می توان جامعه ای هدفمند و محیط کاری سالم را به وجود آورد. جهت دست یافتن به این مهم، وجود مدیریتی توانا و آگاه نسبت به دانش مدیریت و مسائل روز دنیا از اهمیت به سزایی برخوردار است. همانطور که در ادبیات مدیریت بیان شده هر فرد برای انجام فعالیت به دو عامل اصلی دانش و انگیزه نیاز دارد که در پرتو برخورداری از این دو عامل می توان انجام موفق هر فعالیت هدفمندی را پیش بینی کرد و در مجموع افراد به واسطه این عوامل است که صاحب قدرت خواهند بود و با افزایش سطح این دو عامل هر سازمان می تواند تصویر روشنی از آینده را برای دستیابی به اهدافش ترسیم نماید. مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند از این جهت رضایت کارکنان و علاقه مند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است . اگر علل و یا عدم رضایت کارکنان نسبت به کارشان مشخص گردد، می توان بمنظور بهبود وارتقاء شرایط کار ونیز جلب رضایت بیشترآنها تلاشهای اساسی تری انجام داد . چرا که وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخود

آگاه مسئولیت خویش را بادقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد. یکی از راهکارهای مناسب در راه رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی، ایجاد انگیزش روانی در کارکنان است. با توجه به این نکته که ایجاد انگیزش در محیط های کاری گوناگون و کارکنان متفاوت می باشد، مدیریت بایستی سیاستهای مدیریتی خود را با توجه به محیط کار و شناخت و آگاهی کامل از اوضاع موجود طراحی و اجرا نماید. با توجه به موارد مطروحه و در راستای بهبود سازمان پیشنهادات ذیل ارائه می گردد: ۱- پیشنهاد می گردد شرح وظایف هر شغل و پست سازمانی طی فرآیند مهندسی مجدد، اصلاح و به کارکنان تفهیم گردد تا هر یک از کارکنان با وظایف خود به طور دقیق آشنا شوند. پس از این مرحله استاندارد هر یک از کارها تهیه و تعیین و تدوین گردد. بدین صورت می توان کارآیی افراد را که نسبت ستاده به استاندارد کار می باشد سنجید.در ضمن در کارهایی که به طور دسته جمعی انجام می شود نیز می توان کارآیی افراد را به صورت گروهی ارزیابی نمود و بدین طریق، گروه های کاری در سازمان را نیز مد نظر قرار داد. از طرف دیگر بایستی خصوصیات شخصی افراد از قبیل سطح تحصیلات مرتبط، تجربه و سابقه کاری مرتبط و دانش و مهارت در کار را نیز اندازه گیری و برای هر یک از عوامل مذکور امتیازی قائل شد. با این عمل، کارآیی نیروی انسانی (هر یک از کارکنان)، کارآیی گروهی و ویژگی ها و خصوصیات شخصی هر سه ملاک ارزشیابی واقع خواهند شد.ارتقاء و انتصاب کارکنان به مقامات بالاتر نیز بهتر است براساس نتایج ارزشیابی صورت پذیرد. حتی می توان با توجه به نتایج ارزشیابی، درصورتی که مشخص شود کارکنان نیازمند آموزش های خاص هستند، این افراد را به بخش آموزش منابع انسانی سازمان هدایت نمود. ۲- در خصوص پاداش ها و تشویقات، پیشنهاد می گردد عوامل و موضوعاتی که می تواند منجر به تشویق و پاداش کارکنان شود، به دقت بررسی و تدوین گردد و در صورتی که هر یک از کارکنان عوامل مورد نظر را به درستی به انجام برسانند، مورد تشویق واقع شوند و از تبعیض بین کارکنان به شدت دوری شود. ۳- پیشنهاد می شود برای کلیه کارکنان در کلیه سطوح و پست های سازمانی، امکان ادامه تحصیل در سطح بالاتر، بدون هر گونه تبعیض برقرار و سهمیه ویژه ای در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی به این امر اختصاص یابد. همچنین مجوز مرخصی و مأموریت آموزشی و تقبل کامل هزینه تحصیلی آن دسته از کارکنانی که در دانشگا ه ها پذیرفته شده اند نیز برقرار شود. ۴- به کارکنان در انجام امور قسمت خود آزادی عمل داده شود.منظور از آزادی عمل ، فکر کردن و عمل نمودن در مورد حیطه کاری خود می باشد. در این صورت کارکنان احساس رضایت می کنند و با انگیزه مضاعف از کار خود ابراز خشنودی می نمایند. ۵- پیشنهاد دیگر رعایت اصل شایسته سالاری می باشد. شایسته سالاری را می توان انتخاب بهترین ها در مناسب ترین جایگاه تعریف کرد.سازمان باید با معیارهای منطقی و علمی بدنبال شایسته شناسی و بعد شایسته گماری ، و در آینده شایسته پروری نماید. باتوجه به مطالب ارائه شده و باتوجه به اهمیت نیروی انسانی برای همه سازمان، لازم است این مسئله مورد توجه خاص قرارگیرد و با اعمال سیاستهای لازم برای افزایش کارآمدی کارکنان، شاهد شکوفائی هرچه بیشتر پرسنل و سازمان در راستای نیل به اهداف آن باشیم. پیوست ها: نمونه فرم پرسشنامه: آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد بر اساس ابلاغ آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد توسط پرویز داودی، کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی دولت در صورت دارا بودن حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت برای مردان و حداقل ۲۰ سال برای زنان ، بدون لحاظ شرط سنی ، می توانند با استفاده از حداکثر پنج سال سال سنوات ارفاقی تا سقف سی‌سال بازنشسته شوند. وزرای عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک هیئت دولت بنا به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی و به استناد تبصره (۵) ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت ـ مصوب ۱۳۸۶ ـ و با رعایت تصویب‌نامه شماره ۱۶۴۰۸۲/ت۳۷۳هـ مورخ ۱۰/۱۰/۱۳۸۶ آیین‌نامه اجرایی قانون یادشده را به شرح زیر تصویب نمودند: متن آیین‌نامه اجرایی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت به شرح زیر است: ماده۱ـ در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند: الف ـ قانون: قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت ـ مصوب ۱۳۸۶ـ ب ـ سنوات

خـدمات قابل قبول: سـنواتی است که طبق قوانین و مقررات مربوط از لحاظ احراز شـرایط بازنشسـتگی جزو سـنوات خـدمت ملاک محاسبه قرار می‌گیرد. پ ـ وزارت: وزارت امور اقتصادی و دارایی. ماده۲ـ کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسـسات دولتی در صورت دارا بودن حـداقل بیست و پنج (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول (بدون رعایت شـرط سـنی) می‌توانند در مهلت پیش‌بینی شده در قانون با ارایه در خواست کتبی مبنی بر بازنشسـتگی پیش از موعد و موافقت دسـتگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سال سـنوات ارفاقی تا سـقف سـی‌سال بازنشسته شوند. تبصره۱ـ بانوان شاغل که فاقـد شـرط سابقه خدمت مقـرر در این مـاده می‌باشـنـد، به شرط داشتن حداقل بیست (۲۰) سال سنوات خدمت قابل قبول می‌توانند با ارایه درخواست کتبی و موافقت دستگاه متبوع با استفاده از حداکثر پنج (۵) سال سنوات ارفاقی بازنشسته شوند. تبصره۲ـ افرادی که در طول مدت اجرای قـانون شـرایط موضوع ماده (۲) این آیین‌نـامه را احراز و بصـورت مکتـوب در خـواست خود را ارایه نماینـد و مطـابق مـاده (۳) این آیین‌نامه تا پایان ۵/۶/۱۳۸۹ با درخواست بازنشسـتگی آنها موافقت شود، مشمول این آیین‌نامه خواهندبود. ماده۳ـ بمنظور بررسی درخواستی بازنشسـتگی پیش از موعد در انطباق با برنامه‌های جامع نیروی انسانی دستگاههای دولتی، رییس دستگاه یا بالاترین مقام مسئول دستگاه اجرایی می‌تواند کارگروهی مرکب از مدیران واحدهای ذی‌ربط دستگاه متبوع تشکیل دهد. درخواستهای مشمولان قانون پس از اعلام نظر مدیر بلافصل متقاضی در کارگروه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. تبصره ـ تصمیمات کارگروه در صورت وجود اعتبار لازم و پس از تأییـد بالاترین مقام دسـتگاه قابل اجرا خواهدبود. ماده۴ـ پاداش پایان خدمت کارکنان رسمی مشمول قـانون بـا رعـایت مفـاد قـانون پرداخت پـاداش پایان خـدمت و بخشـی از هزینه‌های ضـروری به کارکنان دولت ـ مصوب ۱۳۷۵ ـ و اصـلاحات بعدی آن و با احتساب سـنوات ارفاقی توسط دسـتگاه متبوع مسـتخدم محاسـبه و پرداخت می‌شود. تبصـره۱ـ در مورد مسـتخدمان پیمـانی مطابق آیین‌نـامه اسـتخدام پیمانی، موضوع تصویب‌نامه شـماره ۵۲۲۸۲/ت۶۶۴ مـورخ ۱۵/۶/۱۳۶۸ و اصـلاحات بعـدی آن و در مورد مشـمولان قـانون کـار مطـابق احکام منـدرج در قانون کار توسط دسـتگاه متبوع مسـتخدم عمل خواهدشـد.
تبصره۲ـ پـاداش پایان خـدمت بانوان متقاضـی با کمتر از بیست و پنـج (۲۵) سال سابقه خـدمت به میزان سـنوات خـدمت قابل قبول (بـدون احتساب سـنوات ارفاقی) محاسـبه و پرداخت خواهدشـد. ماده۵ ـ وزارتخانه‌هـا و مؤسـسات دولتی مکلفنـد در سـال ۱۳۸۶ اعتبـار لـازم برای پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه سـهم مستخدم و کارفرمـا بـابت سـنوات ارفـاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشـمول کسـر کسور بازنشسـتگی را بصورت یکجا و نیز مابه‌التفاوت حقوق بازنشسـتگی بابت سـنوات ارفاقی آنان را (همان سال) به ترتیب مقرر در تبصره (۱) ماده واحده قانون محاسبه و به وزارت اعلام کند. وزارت موظف است اعتبار اعلام شده را از سر جمع اعتبارات دستگاهها کسر و به حساب صندوقهای بازنشستگی ذی‌ربط واریز نماید. ماده۶ ـ از سال ۱۳۸۷ تا پنج (۵) سال پس از مهلت اجرای قانون، اعتبار لازم برای پرداخت کسور بازنشسـتگی و حق بیمه سهم مستخدم و کارفرما بابت سنوات ارفاقی براساس آخرین حقوق و مزایای مشـمول کسور بازنشسـتگی بطور یکجا و با اعمال ضریب (۱/۱) محاسـبه و در ردیف بودجه وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی، همچنین مابه‌التفاوت حقوق بازنشستگی بابت سنوات ارفاقی آن دسته از کارکنانی که تا سال قبل بازنشسته شده‌اند در ردیف جـداگانه‌ای ذیل بودجه وزارت پیش‌بینی خواهدشد. وزارت موظف است سـهم هر یک از صـندوقهای بازنشسـتگی را سالانه به حساب صـندوقهای بازنشسـتگی ذی‌ربط واریز نماید. تبصره ـ وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند کسور بازنشستگی و حق بیمه سـهم مستخدم و کارفرما بابت سـنوات ارفاقی را بطور یکجا به صندوقهای بازنشستگی پرداخت نمایند. ماده۷ـ کارکنانی کـه بـا اسـتفاده از سـنوات ارفـاقی بازنشسـته می‌شونـد پی از بازنشسـتگی از امتیـازاتی که در سـایر قـوانین و مقررات برای کارکنـان بازنشسـته در نظر گرفته شـده یا می‌شود بهره‌منـد خواهندشد. ماده۸ ـ شـرکتهای دولتی و مؤسـسات و نهادهای عمومی غیردولتی می‌تواننـد کارکنان واجـد شـرایط را صـرفاً از محل منابع مالی خود و براساس مفاد این آیین‌نامه بازنشسـته کنند. ماده۹ـ منظور از کارکنـان قراردادی در آیین‌نـامه، اشـخاص زیر هسـتند: الف ـ مسـتخدمان موقت شـرکتهای دولتی، مؤسـسات و نهادهای عمومی

غیردولتی. ب ـ آن دسته از مستخدمان متناظر کارکنان پیمانی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی دارای مقررات خاص که به موجب قرارداد به استخدام درآمده‌اند. ج ـ کارکنانی که براساس تصویب‌نامه شماره ۱۷۵۹۸ مورخ ۲۲/۳/۱۳۶۲ به صورت خرید خدمت با رعایت قوانین و مقررات مربوط در دستگاههای مشمول این قانون اشتغال دارند. د ـ آن دسته از کارکنان مشمول قانون که براساس مجوزهای قانونی با انعقاد قرارداد در خدمت دستگاههای یادشده بوده‌اند و کسور بازنشستگی یا حق بیمه (اعم از سهم مستخدم و کارفرمای) آنها طبق مقررات به صندوقهای بازنشستگی مربوط پرداخت گردیده است. تبصره ـ کارکنان ثابت یا عناوین مشابه دستگاههای مزبور برای استفاده از تسهیلات قانون در حکم مستخدم رسمی هستند. ماده۱۰ـ دستگاههای مشمول موظفند فهرست کارکنان مشمول قانون را با قید مشخصات استخدامی هر یک از آنان، میزان سنوات ارفاقی و پاداش پایان خدمت پرداختی به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور و وزارت رفاه و تأمین اجتماعی در فواصل شش ماهه ارسال کنند. ماده۱۱ـ وزارت رفاه و تأمین اجتماعی موظف است هر سال گزارش اجرای قانون را به هیئت وزیران ارایه نماید. ماده۱۲ـ درخصوص مستخدمان شاغل در مشاغل سخت و زیان‌آور و جانبازان مقررات مربوط ملاک عمل خواهدبود. این تصویب‌نامه در تاریخ ۲۶/۱۲/۱۳۸۶ به تأیید مقام محترم ریاست جمهوری رسیده‌است. خلاصه گزارش اظهارنظر کارشناسی درباره: «لایحه بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت» از دفتر مطالعات اجتماعی مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی بیان مسئله لایحه بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت بنا به پیشنهاد وزارت آموزش و پرورش،مشتمل بر ماده واحده و سه تبصره در تاریخ ۰۹/۰۲/۱۳۸۶ تقدیم مجلس شورای اسلامی گردید. به موجب این لایحه به دولت اجازه داده می شود ظرف مدت سه سال کارکنان واجد شرایط وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی را که حداقل (۲۵) سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند، با (۵) سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی و با تشخیص دستگاه مربوط بازنشسته نماید. بازنشستگی پیش از موعد را از ابعاد مختلف باید مورد بررسی قرار داد، چرا که ممکن است گاهی اوقات سازمان‌ها با هدف ارتقای سطح کیفی و مهارت های فنی و تخصصی و حفظ و بقای خود ناگزیر به انجام چنین کاری شوند و نیروی جوان و تحصیل کرده را جایگزین نیروهای فاقد قابلیت های تخصصی و ناکارآمد نمایند. در این بین توجه به صندوق های بیمه گر نیز به عنوان متولی امر بازنشستگی نباید از نظر دور بماند، چرا که بازنشستگی های پیش از موعد یکی از عوامل اصلی کاهش توان مالی صندوق های بازنشستگی (به جهت بر هم خوردن توازن در دریافتی‌ها و پرداختی‌ها) است. هدف از وضع قانون در مقدمه توجیهی لایحه اهداف زیر مدنظر قرار گرفته است: ۱. متناسب سازی و تعدیل وضعیت اشتغال نیروی انسانی و از سوی دیگر افزایش کارایی و اثر بخشی فعالیت در دستگاه های اجرایی ۲. ارتقای کیفی سطح تحصیلات و مهارت های فنی و تخصصی نیروی انسانی و زمینه سازی برای تحقق توسعه پایدار ارزیابی لایحه (تبیین موضوع) ۱. ارتقای کیفی مهارت های فنی و تخصصی نیروی انسانی و به تبع آن افزایش کارآیی و اثر بخشی دستگاه های اجرایی- که دو هدف از هدف های سه گانه لایحه پیشنهادی در مقدمه توجیهی را تشکیل می‌دهد ـ با ریزش و خروج نیروی انسانی موجود از طریق نظام بازنشستگی زودرس و پیش از موعد محقق نمی گردد، بلکه می توان با افزایش سطح دانش و مهارت کارکنان دولت از طریق ارائه آموزش های شغلی بدو خدمت و ضمن خدمت متناسب با شغل و شاغل، زمینه افزایش کارآیی و اثر بخشی در ارائه خدمات دولتی و بهبود میزان پاسخگویی به مردم، توسعه آگاهی های عمومی کارکنان دولت، افزایش کیفیت خدمت رسانی و ارتقاء کیفی سرمایه انسانی را فراهم نمود. ۲. برخلاف اهداف انشاء شده در مقدمه توجیهی لایحه پیشنهادی، با تصویب این لایحه عملا نیروی انسانی متخصص و مجرب و کارشناسان طراح از دستگاه های اجرایی و گردونه سیر مراحل تصمیم سازی و تصمیم گیری خارج خواهند شد و کیفیت انجام وظایف و مسئولیت های اصلی و تخصصی و ارائه خدمات مطلوب به مردم و جامعه سیر نزولی خواهد پیمود و در نتیجه چنین تفکری، سطح انجام عملیات و فعالیت‌ها به ویژه در مشاغل تخصصی از لحاظ کیفی نه تنها ثابت نخواهد ماند بلکه تقلیل نیز پیدا خواهد نمود، که این امر با اهداف تهیه و تدوین لایحه در

تعارض است. ۳. شاید هدف غایی از طرح لایحه پیشنهادی این موضوع باشد که با خروج مستخدمین دولت از حالت اشتغال از طریق نظام بازنشستگی حتی در مشاغل تخصصی، امکان ایجاد اشتغال برای نیروهای جوان پدید می‌آید که در این صورت باید اذعان نمود، علیرغم ممنوعیت اشتغال بازنشستگان در دستگاه های اجرایی (جزء (۲) بند" و "ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی،...) با آزاد شدن وقت افراد مذکور، که بازنشستگان جوان را تشکیل خواهند داد و به لحاظ قادر به کار بودن از یک طرف و توان تخصصی و استفاده از تجارب مکتسبه از سوی دیگر، در بخش های خصوصی، تعاونی، موسسات و واحدهای غیر دولتی و هر جای دیگر به طور قانونی و غیر قانونی به کار گرفته خواهند شد و فرصت های شغلی در اختیار جوانان را اشغال خواهند نمود. ۴. یکی دیگر از ابهاماتی که در لایحه مذکور وجود دارد، عدم تعیین تعداد افرادی است که دستگاه های اجرایی بر اساس این قانون می توانند بازنشسته نمایند که این مسئله امکان محاسبه بار مالی ناشی از اجرای لایحه را نیز از دولت سلب نموده است. در صورتی که سهم هر یک از دستگاه های اجرایی مشمول این قانون مشخص شود، علاوه بر امکان محاسبه بار مالی برای دولت، امکان برنامه ریزی را نیز برای دستگاه‌ها فراهم خواهد نمود. نقاط قوت ۱. ایجاد سازوکار قانونی برای بازنشسته نمودن کارکنان فاقد قابلیت‌های تخصصی و حرفه‌ای؛ ۲. جذب نیروهای متخصص و دارای تحصیلات دانشگاهی که به موجب جزء (۲) بند «و» ماده (۱۴۵) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مجاز می‌باشند معادل ۵۰ درصد نیروی بازنشسته، نیروی جدید جذب نمایند. ۳. افزایش کارایی دولت و کاهش هزینه‌های مادی و معنوی دولت در بلند مدت به دلیل خروج برخی نیروهای ناکارامد ۴. کاهش هزینه‌های دولت بابت نگهداشت نیروی انسانی از جمله هزینه ایاب و ذهاب، امور رفاهی و برخی دیگر از هزینه‌های نامشهود نقاط ضعف ۱. عدم تعیین وضعیت مشمولین قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و ......، مصوب ۰۱/۰۹/۱۳۶۷. ۲. عدم تعیین تکلیف پاداش پایان خدمت سنوات ارفاقی. ۳. عدم پیش‌بینی سهم سازمان‌های بازنشستگی بابت دریافت سهم کسور کارمند و کارفرما ۴. عدم توجه به تمایل و خواست مستخدم مبنی بر بازنشستگی پیش از موعد. ۵. فراهم نمودن زمینه حذف برخی نیروهای کارامد و متخصص و تصمیم ساز و در نتیجه بروز خلأهای تخصصی در سازمان چنانچه در قانون ضوابط مشخص وجود نداشته باشد. ۶. دادن امتیاز (پنج سال سنوات ارفاقی) به نیروهای ناکارامد و فاقد تخصص و از سوی دیگر ایجاد انگیزه و اشتیاق در برخی افراد جهت کم کاری و بی نظمی با هدف گریز از ادامه خدمت و برخورداری از امتیاز مذکور. ۷. بار مالی ناشی از اجرای لایحه مذکور چندان روشن نیست. (در شرایطی که لایحه مدیریت خدمات کشوری به دلیل عدم پذیرش بار مالی توسط دولت در بلاتکلیفی به سر می‌برد و همچنین بدهی دولت به صندوق‌های بازنشستگی که سال‌هاست امکان پرداخت آن فراهم نشده است) ۸. در لایحه مدیریت خدمات کشوری شرط بازنشستگی برای مشاغل غیر تخصصی دارا بودن حداقل ۳۰ سال و برای مشاغل تخصصی ۳۵ سال سابقه خدمت منظور گردیده است. جمع بندی و پیشنهاد با توجه به اینکه کلیات لایحه در کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی مورد تصویب قرار گرفته است، لازم است لایحه به شکلی تدوین گردد که امکان اجرای آن فراهم شود و اشکالات آن نیز برطرف گردد. لذا با توجه به موارد فوق‌الذکر پیشنهاد می‌شود، متن ذیل جایگزین لایحه بازنشستگی پیش از موعد گردد تا آسیب‌ها و چالش‌های احتمالی را به حداقل ممکن کاهش دهد. ماده واحده - به دولت اجازه داده می شود ظرف سه سال پس از تصویب این قانون مستخدمین وزارتخانه‌ها، موسسات دولتی، شرکت‌های دولتی کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است را که حداقل بیست و پنج سال سابقه خدمت داشته باشند با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی و با تشخیص دستگاه ذیربط بازنشسته نمایند. خدمت مازاد بر سی سال محاسبه نخواهد شد. تبصره ۱- دولت مجاز است سالانه حداکثر معادل ۵/۱ درصد مستخدمین خود را از این طریق بازنشسته نماید. تبصره ۲- بار مالی ناشی از اجرای این قانون در سال جاری از محل حقوق و مزایای پیش بینی شده برای مستخدمین ذیربط تا پایان سال از محل اعتبارات دستگاه های مربوطه آنان و برای سال های بعد در

قوانین بودجه سنواتی کل کشور پیش بینی و تامین خواهد شد. تبصره ۳- سهم سازمان های بازنشستگی بابت پرداخت حقوق بازنشستگی و کسور سهم کارفرما نسبت به سنوات ارفاقی، از محل اعتبار تبصره (۱) تامین و به سازمان های مذکور پرداخت خواهد شد. تبصره ۴- سهم سازمان های بازنشستگی بابت کسور سهم کارمند تا رسیدن به سنوات سی سال هر ماهه از حقوق مستخدم برداشت خواهد شد. تبصره ۵- هر نوع استخدام برای جایگزینی بازنشستگان این قانون در دستگاه های فوق‌الذکر ممنوع می باشد. تبصره ۶- اجرای این قانون در مورد ایثارگران (آزادگان، جانبازان، رزمندگان، افراد خانواده شهدا و مفقودین) مشروط به تقاضای مستخدم می باشد. تبصره ۷- به سنوات ارفاقی پاداش پایان خدمت تعلق نمی گیرد. تبصره ۸- آیین نامه اجرایی این قانون ظرف مدت ۳ ماه از تاریخ تصویب بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت رفاه و تامین اجتماعی به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. منابع: ۱- رضائیان، علی،مبانی سازمان و مدیریت،سمت،تهران،۱۳۸۳ ۲- دشمن زیادی، اسفندیار،مبانی مدیریت و سرپرستی سازمان، فرهنگ سبز،تهران،۱۳۸۷ ۳- مرکز تحقیقات علوم اسلامی،مبانی مدیریت از دیدگاه اسلامی،قم،۱۳۸۶ ۴- رشیدی،آرمین، مبانی نگارش علمی، فرزان،تهران،۱۳۸۷ ۵- ریاضی، محسن، مهدوی، میترا، بررسی نظام جذب و نگهداشت نیروی انسانی، ۶- www.modiryar.com \ ۷- www.retirement.ir \ ۸- www.mgtsolution.com \ ۱۰- www. iren.ir \ ۹- www.daneshju.ir \ به نام خدا بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان حسن حجتی محمد کیمیا موضوع: بررسی دلایل درخواست بازنشستگی پیش از موعد کارکنان گردآوری: حسن حجتی – محمد کیمیا ناشر: تیراژ: ۲ نسخه نوبت چاپ: اول – ۱۳۸۸ تنظیم و صفحه آرایی: حسن حجتی – محمد کیمیا شابک: قیمت: بدین وسیله از کلیه دوستانی که مارا در این کار همراهی نمودند و از ریاست محترم دانشگاه که در تصویب طرح و اجرای آن همکاری بی‌دریغ نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

## بررسی دلایل گرایش به مصرف مواد مخدر

حمید مهین جعفرآبادی – راهب علی اسفندیاری

مقدمه مواد مخدر پدیده ای است استعماری که قدرتهای سلطه گر به منظور محو ارزشهای اخلاقی و اجتماعی و تسلط بر جوامع از آن بهره میجویند. در جوامع اعتیادزده معمولاً انواع فساد و جرائم براحتی شایع میشود و تحرک و تلاش و سازندگی بتدریج ضعیف و نابود میگردد. نتیجه و سمبل این پدیده شوم، افراد معتادی هستند که از مشخصات بارز آنها تسلیم پذیری، ناتوانی، خمودگی، سستی و بی تفاوتی در برابر مسائل و مشکلات اجتماعی و فردی است و خواسته ای جز دستیابی به مواد افیونی ندارند و برای تامین آن حاضر به انجام هر عمل زشت و ناپسندی از جمله دزدی، تقلب، خودفروشی، خیانت، فحشا و . . . هستند. اعتیاد به مثابه یک عارضه و آسیب فردی و اجتماعی دارای علل و عوامل، ریشه ها، زمینه ها و همچنین عوارض و تبعات سوء اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، محیطی، روانی و فردی متعددی میباشد، تا آنجا که سلامت فکری، فرهنگی و اقتصادی جامعه را با خطر مواجه میسازد، لذا بایستی در جهت جلوگیری از اشاعه این پدیده شوم، برنامه ریزی و اقدام جدی و همه جانبه ای صورت پذیرد و با عناصری که در جهت ترویج مواد مخدر و اعتیاد و کسب منفعت از این طریق مبادرت میورزند با شدت با شدت و قاطعیت مبارزه شود. به دلیل فراگیر شدن قوانین تشدید مجازات در قبال ورود و عرضه مواد مخدر طبیعی در دنیا و گرانی و محدود شدن دسترسی به آنها، به نظر می‌رسد در آینده شاهد تغییر الگوی مصرف به این گونه مواد باشیم. مواد صنعتی و شیمیایی دارای ویژگی‌هایی است که احتمال شیوع روزافزون آن را در جامعه فراهم آورده است. جوان بودن جامعه ایران، وضعیت خاص شهرنشینی که گرایش به این گونه مواد را افزایش می‌دهد. عواملی که بطور چشمگیر باعث افزایش گرایش به مصرف این نوع مواد گردیده است عبارتند از : ۱) سودآوری تجارت و خرید و فروش این گونه مواد ۲) عدم شناخت و اطلاع مردم و مأمورین دولتی با طیف وگستردگی

این مواد ۳) مصرف آسان ۴) دسترسی آسان به آنها ۵) جذاب و شکیل بودن اقلام در دسترس این مواد ۶) پنهان بودن سوءمصرف این مواد در بین سوءمصرف‌کنندگان به جهت عدم وجود آثار فیزیکی و جسمانی بارز ۷) عدم وجود قوانین محدود کننده و مجازاتی چشمگیر ۸) قابلیت مصرف آسان از طرف دیگر عدم وجود آمار از میزان شیوع و بروز این گونه مواد در کشور ایران باعث شده است که امکان برنامه‌ریزی و اتخاذ تدابیر مقابله‌ای از مسؤولین سلب شود. بیشترین طیف مورد تهاجم از سوی این داروها، بخش جوان و نوجوان جامعه را شامل می‌شود، لذا طیف دانش‌آموز و یا دانشجوی ما به شدت از سوی این مواد تهدید می‌شوند. در صورتی که طرحی برای مقابله با آنها آماده نگردد، این احتمال وجود دارد که بخشی از قشر جوان و نوجوان جامعه پس از برخورد با استرس‌های خانواده و جامعه و مشکلات فردی همچون مسایل تحصیلی، نداشتن فضای مناسب برای مطالعه، نداشتن امکانات کافی برای تهیه وسایل درسی وکمک درسی و ... ، متوسل به این گونه مواد گردند. فصل اول مواد مخدر ، ایران و جهان تاریخچه مواد مخدر (در جهان و ایران) مکتوبات تاریخی چنین می نماید که بشر از آغاز تاریخ از مواد مخدر برای تسکین دردها و آلام خود که به تجربه با آنها آشنا شده بودند استفاده می نموده است . بر خلاف آنچه که مشهور است، چینی ها اولین مردمی نبودند که با تریاک آشنایی داشتند، گرچه حکما و دانشمندان چینی از دیرباز باخواص درمانی تریاک آشنا بودند ولی احتمالا در قرن نهم و یا دهم بود که تریاک توسط اعراب به کشور چین معرفی شد. نوشته هایی که از تمدن سومری ها باقی است، نشان می دهد که سومریان از کهن ترین اقوامی بودند که نه تنها از تریاک استفاده می کردند، بلکه نام « گیاه شفابخش» نیز بر آن نهاده بودند، که هنوز این نام شایع است. پزشکان آشوری نیز صدها سال پیش از میلاد مسیح به خواص داروئی تریاک پی برده بودند. نوشته های باستانی نشان می دهد که تریاک در تمام دوره های تاریخ بابل، مصر، یونان و روم استعمال می شد و حتی هومر شاعر یونانی در آثار خود از گل خشخاش سخن به میان آورده و آن را جزو گل های زینتی باغ های روم در ششصد سال پیش از میلاد می دانسته است. بر اساس پاپیروس های باقیمانده از مصریان، مصری ها از زمان های قدیم خشخاش (تریاک) استعمال می کردند و اسم (THE BAICA) مشتق از شهر THEBES است که در آن جا می کاشتند، لذا کشت خشخاش با این که در ممالک شرقی از جمله ایران، چین، هند، ترکیه و ممالک اروپایی به عمل می آمد، ولی اصل آن از مصر بوده است . مجارستان اولین کشور اروپایی است که با خشخاش آشنا شد و گیاه شناسان کشور مذکور هزار و دویست سال پیش از میلاد آن را می شناخته و شیره اش را به کار می برده اند. ساکنان سرزمین هند نیز در شمار نخستین آشنایان به گیاه مواد مخدر «کوکنار» می باشند و گفته می شود که هنگامیکه داریوش بزرگ آن کشور را گشود هندیها افیون را می شناخته و با آن سر و کار داشتند. یونانیان زمان سقراط به آثار طبی تریاک پی برده و برای تسکین و آرامش آلام خود به کار می بردند. در ایران دانشمندان و پزشکانی چون محمدبن زکریای رازی و ابن سینا اولین کسانی بودند که به خواص داروئی تریاک آشنا بوده و آن را برای مداوای بیماران خود تجویز می کردند. به طور کلی استعمال تریاک در ایران را پاره ای ره آورد حمله اعراب یا چنگیز و یا سوغات لشکرکشی نادرشاه به هندوستان می دانند. ولی آن چه مسلم است در زمان حکومت صفویان مصرف این ماده متداول بوده و چنانچه از شواهد برمی آید، زمان صفویه استعمال تریاک بیشتر به منظور تعدیل اضطراب خاطر بزرگان و در باریان و رجال عالی مقام معمول بود . در قرن دهم هجری شاه طهماسب صفوی مصرف مواد افیونی را جدی تلقی می کند و دستور می دهد تا تریاک موجود در دربار را معدوم نمایند. در زمان شاه عباس ظاهرا باید مصرف این مواد توسعه بیشتری پیدا کرده باشد زیرا می گویند شربت کوکنار که همان جوشانده خشخاش است بسیار رایج بوده به طوریکه شاه عباس دوم ضرورت مبارزه با آن را دریافته و برای جلوگیری از مصرف آن ناگزیر از صدور احکام و فرامین موکدی می شود. تا پیش از قرن نوزدهم تریاک در ایران به طور وسیع کشت نمی شد و تریاک کشی آن چنان رواج نداشت. تریاک کشی در ایران از زمان ناصر الدین شاه شروع می شود. در دوران امیرکبیر کشت خشخاش به صورت آزمایشی در اطراف تهران انجام گرفته است. استعمار انگلیس پس از به زانو در آوردن هند بر آن شد که میان لندن و هندوستان

خط ارتباطی تلگراف برقرار کند و برای اینکار می بایست از سرزمین ایران بهره می گرفتند و از این جهت آن را به ناصر الدین شاه مطرح و عملی ساختند و به این طریق سیم بانان و کارگران هندی خط ارتباط ، از بزرگترین انگیزه های گسترش و آموزش تریاک کشی در ایران بودند و خراسان به عنوان تریاک کشی در تیررس آرمان های شوم آنان قرار گرفت به طوریکه از سال ۱۸۵۱ پیش قراولان قاچاقچیان این داروی تحذیر کننده و اعتیاد آور در لباس های دراویش هندی در خراسان و کرمان پراکنده شدند و به تریاک کشی پرداختند . چون انگلیسی ها تریاک ایران را خوب می خریدند ، کشاورزان دست از زراعت گندم کشیدند و به کشت خشخاش روی آوردند . قانون های تحدید تریاک (۱۳۲۹ قمری) و انحصار تریاک و مجازات مرتکبین قاچاق مواد افیونی و تولید و توزیع غیرقانونی هر چند ظاهرا در جهت کاهش مصرف این ماده و مبارزه با آن وضع و کنترل محدود هم از بین رفت و در سال های جنگ جهانی دوم و بعد از آن قاچاق مواد افیونی و اعتیاد آن رواج بیشتری پیدا می کند . در سال ۱۳۳۴ قانون منع کشت خشخاش و جلوگیری از مصرف غیر طبیعی تریاک از تصویب مجلس گذشت و وزارت بهداری را مسئول معتادین قرار دادند . در سال ۱۳۴۸ دولت قانون منع کشت خشخاش را لغو کرد و به جای آن قانون کشت محدود خشخاش و سهمیه کوپن تریاک را رواج داد . پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران ، در خرداد ماه ۱۳۵۹ قانون سهمیه تریاک معتادان مجاز لغو و دوره ای به مدت شش ماه به عنوان ترک اعتیاد مقرر شد و از آن پس (اتمام مهلت) اعتیاد جرم و معتاد مجرم شناخته شد. فصل دوم علل گرایش به سوء مصرف مواد مخدر گرایش به مواد مخدر امروزه به صورت یک مشکل جدی در سطح جهانی مطرح می باشد. در مورد سبب شناسی گرایش به مصرف مواد مخدر و اعتیاد به آنها، فرضیه های مختلفی بیان شده است، اما هیچ یک از این نظریه ها به تنهایی نمی توانند علت مصرف مواد مخدر در یک فرد را تشریح کنند. در اغلب موارد مجموعه ای از عوامل در ایجاد مشکل نقش دارند لیکن در هر شرایط فرهنگی و اجتماعی خاص و در هر فرد برخی از عوامل نقش بارزتری را در مورد سبب شناسی سوء مصرف ایفا می کنند. مهمترین این عوامل به طور خلاصه عبارتند از: الف ) عوامل فردی : ۱) عوامل زیست شناسی: سیستم عصبی، ژنتیک، تأثیر مواد بر سیستم های بدن ۲) صفات شخصیتی: اعتماد به نفس پایین، احساس عدم کنترل روی زندگی خود، عدم پذیرش ارزشهای سنتی و رایج، مقاومت در برابر مظاهر قدرت، نیاز شدید به استقلال، صفات شخصیتی ضداجتماعی، پرخاشگری شدید، فقدان مهارتهای اجتماعی و تطابقی ۳) اختلالات روانپزشکی: اختلال افسردگی، اختلال و وسواسی، اختلال هواس، ترس مرضی، اختلال شخصیت ضد اجتماعی ۴) نگرش و ارزشها: نگرش مثبت به موادمخدر و باورهای غلط، فقدان ارزشهای مذهبی، اولویت دادن به ارزشهای شخصی، عدم احساس مسئولیت فردی و کنترل خود ۵) موقعیت مخاطره آمیز فردی: مورد آزار یا غفلت قرارگرفتن در دوران کودکی و نوجوانی، بی خانمانی یا فرار از خانه، اخراج از مدرسه، تک سرپرستی ب ) عوامل محیطی : ۱) خانواده: نگرش مثبت یا گرایش به مصرف موادمخدر در خانواده، از هم گسیختگی خانواده، ناسازگاریها و اختلالات خانوادگی، کمبودهای عاطفی، بیسوادی و ناآگاهی والدین نسبت به مسائل اجتماعی، عدم کنترل فرزندان و روشهای نامناسب تربیتی، فقر خانواده ۲) دوستان: گرایش و فشار دوستان به مصرف موادمخدر، نیاز به عضویت در گروه ۳) مدرسه: شیوه های نامناسب آموزشی، بی توجهی به نیازهای دانش آموزان، فقدان مقررات جدی منع مصرف، عدم حمایت و طرد ج ) عوامل اجتماعی : ۱) بازار مواد: قیمت مواد مخدر، فراوانی مواد ۲) نارسایی قوانین منع تولید، مصرف، خرید و فروش مواد و عدم اجرای قوانین . ۳) کمبود فعالیت های جایگزین و کمبود فرهنگ استفاده از مراکز فرهنگی و هنری ۴) کمبود امکانات حمایتی، مشاوره ای و درمانی و عدم حمایت اجتماعی از افراد درمان شده ۵) توسعه صنعتی، محرومیت اقتصادی و اجتماعی ۶) فقر ۷) زندگی در محلات آلوده ۸) فقدان مهارتهای ارتباطی در جامعه ۹) نداشتن سیستم آموزشی مناسب و کمبود آگاهی در خصوص مهارتهای آموزشی و پرورش ۱۰) بیکاری و شرایط سخت کاری ۱۱) در دسترس بودن مواد مخدر ۱۲) سودآوری بالای قاچاق ۱۳) مهاجرت (بین شهری، داخل استانی) و تنوع قومی و وجود ملیت افغانی ۱۴) نداشتن الگوی مناسب اجتماعی و عدم وجود فضای مناسب برای رشد

فرهنگی ۱۵) عدم تطبیق فرد بـا محیط کار ۱۶) ضعف اجرای قوانین ۱۷) نگرش مثبت به اعتیاد ۱۸) باورهـای غلط در مورد مواد مخدر ۱۹) موقعیت خاص جغرافیایی استان ۲۰) نبودن اتفاق نظر مراجع تقلید در مورد مواد و عدم وجود قبح مصرف مواد ۲۱) غنای اقتصادی ۲۲) توریست پذیری و خصیصه گردشگری ۲۳) برخورد ناصحیح با گروههای آسیب پذیر و در معرض خطر ۲۴) توسعه ناهماهنگ شهری با فرهنگ صحیح اجتماعی و از همه مهمتر عوامل خانوادگی تاثیر گذار بر گرایش به مصرف مواد مخدر بشرح زیر : ۱) از هم گسیختگی خانواده ۲) بعـد بالای خانوار (خانواده پرجمعیت) ۳) تنش هـا و مشاجرات خانوادگی ۴) بی سرپرستی و تک سرپرستی ۵) وجود فرد معتـاد در خانواده ۶) معاشرت های ناسالم ۷) بیسوادی و کم سوادی والدین ۸) نداشتن فرهنگ مشاور در خانواده ۹) نداشتن آموزش های خانواده در جهت روابط زناشویی ۱۰) فقـدان مهارتهای ارتباطی در خانواده ۱۱) روابط ناسالم بین اعضای خانواده ۱۲) نداشتن آموزش های لازم در خصوص روش های صحیح تربیتی ۱۳) نداشتن آگاهی والدین از عوارض مصرف مواد مخدر ۱۴) عدم کنترل صحیح فرزندان ۱۵) عدم آگاهی نسبت به نیازهای خانواده ۱۶) فقدان سیستم ارزشی صحیح در خانواده ۱۷) نداشتن فرهنگ صحیح اجتماعی ۱۸) نداشـتن ارتباط صحیح والدین با فرزندان ۱۹) سوء استفاده از فرزندان جهت خریـد مواد مخدر ۲۰) استرس ) شکست در مراحل مختلف زنـدگی (ازدواج، مالی، تحصیلی، عشق)، دوری از خانواده، از دست دادن نزدیکـان، جنگ، ازدواج اجبـاری، سـربازی، حـوادث غیر مترقبه) ۲۱) اختلالات روانی (افسردگی، بیماریهـای اضـطرابی، شخصـیت ضد اجتماعی) ویژگیهای فردی : بررسیهای بعمل آمده بیانگر این است که شیوع به مصرف مواد مخدر در افراد مذکر بیشتر از افراد مونث است، همچنین تجرد، بیکـاری، ویژگیهـای خـاص شخصـیتی (عـدم اعتمـاد به نفس، کنجکـاوی، روحیه لـذت طلبی) و نداشـتن مهارتهـای اجتماعی و فردی در زنـدگی، پائین بودن سـطح سواد و تحصـیلات، عـدم اطلاعات از مضـرات مواد و کمرنگی اعتقـادات مـذهبی و بیماریهـای جسـمی از جمله مهمترین عوامل ابتلا به مصـرف مواد مخـدر میباشـد. همچنین کمبودها و نواقص ذیل الاشاره به عنوان سـدی در مسیر بر طرف نمودن معضل اعتیاد موجود میباشد : ۱) کمبود مراکز مشاوره ۲) کمبود افراد متخصص در زمینه اعتیاد ۳) کمبود مراکز تفریحی، فرهنگی و ورزشـی ۴) کمبود مراکز پژوهشی مرتبط با اعتیاد ۵) بالا بودن هزینه استفاده از مراکز فرهنگی ۶) کمبود مراکز اشتغال زایی ۷) کمبود مراکز درمانی معتادین ۸) عدم وجود تخت جهت درمان معتادین (بستری) ۹) پایین بودن کیفیت برنامه های صـدا و سیما ۱۰) عـدم وجود سازمـان مسئول در خصوص مبارزه فرهنگی با اعتیاد ۱۱) نداشتن سیستم ارزشیابی صحیح کلیه فعالیتهای ضد اعتیاد ۱۲) عـدم وجود آموزش مناسب در خصوص اعتیاد در جامعه ۱۳) کمبود برنامه های فرهنگی و عدم کارآیی آموزش ها در زمینه فرهنگ دینی شایعترین مواد مورد مصـرف در ایران روزگاری ماده مصرفی اصلی معتـادان تریـاک بود، امـا آرام آرام به سـمت هروئین و کراک تغییر کرد و امروز مواد صـنعتی زنگ خطر بزرگ را به صـدا درآورده‌اند. متاسـفانه بسیاری از جوانان به غلط تصور می‌کنند این مواد خطری ندارند یا اثر آنها موقت است و معتاد کننده نیستند، در حالی که این مواد بسیار خطرناکتر از مواد مخدر سنتی بوده و اثر مخرب آنها دائمی است و ترک آنها نیز به سختی ممکن است. الگوی مصـرف مواد مخدر در ایران در حال تغییر است و گرایش نسل امروز به مصرف مواد صناعی بسیار شده است، این در حالی است که مضرات این گونه مخدر ها به مراتب بیشتر و ناگوار تر از مخدر های سنتی است. علل ایجاد اعتیاد و سوء مصرف مواد سه عامل در گرایش به موادمخدر موثر است که شامل عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی است. ضـعف اخلاق، کنجکاوی، معاشـرت با دوستان ناباب و نداشـتن اعتماد به نفس و ... از عوامل فردی گریش افراد به مصـرف مواد هستند. کارشناسان مواد مخدردستیابی به هیجانات دوره جوانی، تقلید از دوستان، خارج شدن از فشارهای عصبی و روانی، فرار از مشکلات زندگی، نابسامانی های زندگی، تنهـایی و شـکست‌های اجتمـاعی را از انگیزه هـای مصــرف مـواد اعتیـادآور در بیـن افراد جـامعه بـویژه جوانـان دانسـته اسـت. این کارشـناسان بیان داشـتند: برای این که افراد بتواننـد در مواقع خطر خود را از چنگ اعتیاد دور سازنـد، ارتقا بخشـیدن به توانایی‌های ایشان کاملاً ضـروری به نظر می‌رسد. افزایش مهارت‌های زندگی" مهارت حل مشکل، قدرت تصمیم گیری، هنر دوست‌یابی و" ...

از عوامل حفاظت کننده فردی است که اگر امروز آن ها را به فرزندانمان نیاموزیم فردا در غیاب ما در مقابل اصرار دوستان قدرت مقاومت نخواهند داشت. ایشان عوامل خانوادگی را یکی دیگر از گرایش به مواد مخدر دانسته و گفته اند: وجود پیوند و ارتباطات عمیق خانوادگی نقش به سزایی در پیشگیری از اعتیاد دارد. اگر محیط خانواده سالم باشد کودک دارای اعتماد به نفس، مهر و محبت و احساس مسئولیت می‌شود. و هر قدر این روابط به سردی سوق پیدا کند و کودک مورد توجه و حمایت قرار نگیرد آماده کجروی، ناسازگاری و ... خواهد شد که خطر اعتیاد در محیط خانواده نیز افزایش می یابد. این کارشناسان خاطرنشان کردند: برقراری رابطه صحیح پدر و مادر با کودک سبب می‌شود که رشد شخصیت بچه سیر طبیعی داشته باشد و از انحراف و کجروی مصون بماند. ایشان افزودند: وجود فرد معتاد در خانواده، سهل انگاری در توجه به زنگ خطرها مثل مصرف سیگار، ایجاد تنش و درگیری بین اعضا خانواده، عدم گفت و گو پیرامون اعتیاد در خانواده، فقر مادی یا رفاه اقتصادی خانواده دیگر عوامل گرایش به مصرف مواد هستند. کارشناسان کاهش تقاضای مصرف ،عوامل اجتماعی را آخرین علل گرایش به موادمخدر دانسته و اظهار داشتند: نابرابری های اجتماعی و اقتصادی، در دسترس بودن مواد، بیکاری، فقر، عدم اطلاع رسانی جامع و کامل در زمینه عوارض جسمی، روحی و اجتماعی اعتیاد، وجود باورهای نادرست اجتماعی و ضعف فرهنگ مشاوره از عوامل مهم گرایش به سوء مصرف موادمخدر به شمار می روند. فصل سوم مواد مخدر واعتیاد اعتیاد اعتیاد عبارت است از مسمومیت تدریجی یا حالتی که بموجب استعمال مداوم یک دارو (طبیعی یا ترکیبی) ایجاد میشود و به حال شخص و اجتماع زیان بخش است و خصوصیات آن از این قرار است : الف) وجود تمایل شدید و مقاومت ناپذیر یا احتیاج یا اضطرار به استعمال دارو یا تحصیل آن از هر راهی که امکان دارد. ب) وجود گرایش به ازدیاد دارو ج) وجود وابستگی روانی و گاهی هم جسمی به آثار دارو. وبه تعریف دیگر: هرگونه وابستگی شدید روانی و یا فیزیولوژیکی ارگانیسم نسبت به یک مواد به عنوان اعتیاد شناخته می شود و دارای چهار ویژگی عمده می باشد که عبارتند از : ۱) تمایل و احتیاج شدید به صورتیکه به هر وسیله ای آن ماده اعتیاد آور را به دست می آورد . ۲) وابستگی بدنی و روانی به اثرات ماده اعتیاد آور ، وابستگی جسمی یک حالت فیزیولوژیک است که با استعمال مکرر ماده اعتیاد آور به وجود می آید و باعث ادامه استعمال آن مواد می شود و قطع آن باعث سندرم و نشانه های محرومیت می گردد که آن نشانه ها عبارتند از آب ریزش از چشم و بینی و خمیازه و عرق کردن ، بی خوابی یا پرخوابی ، اضطراب ، تهوع ، اسهال ، دل درد ... . ۳) گرایش به ازدیاد مصرف ماده اعتیاد آور که به این پدیده تحمل گفته می شود یعنی تحمل دارویی را از دو طریق می توان تشخیص داد : الف) نیاز به افزایش مقدار ماده برای رسیدن به مسمویت یا تاثیر دلخواه ب) کاهش قابل ملاحظه اثرات ماده با مصرف مداوم مقادیر یکسانی از آن دارو . ۴) اثرات منفی و ضرر و زیان نسبت به مصرف کننده و جامعه . مواد مخدر هم ضرر مادی و عوارض روانی برای شخص و هم آسیب اقتصادی و اجتماعی برای جامعه دارد . انواع مواد اعتیاد آور مقدمه ای بر تعریف ماده مخدر در زبان خارجی به کلیه داروهائیکه اعتیاد آور هستند ماده مخدر گفته میشود، در حالی که بسیاری از این مواد نه تنها مخدر نیستند بلکه مهیج و محرک اند. مخدر به معنای چیزی است که ایجاد رخوت و تخدیر و سستی مینماید. همان طور که اشاره شد به بعضی از انواع داروها که اثرات دیگری غیر از ایجاد رخوت و سستی دارند زیر نام مواد مخدر طبقه بندی میگردند.و به ناچار ما هم از این غلط مصطلح پیروی کرده و هر جا نامی از مواد مخدر میبریم مقصود کلیه دارو هائیست که صرفنظر از اثرات جسمانی وابستگی روانی و مصونیت ایجاد مینماید و اعتیادآور هستند. در گذشته برای مواد مخدر تعاریفی در نظر میگرفتند که به آنچه که امروز به نام تعریف ماده مخدر بیان میشود تفاوتهای کلی دارد.مثلا در بعضی از کتب قدیمی مقصود از مواد مخدر مشتقات تریاک است و فقط به مشتقات تریاک اعم از لابراتواری یا غیر لابراتواری به طور کلی مواد مخدر اطلاق میشود.عده ای فقط موادی را که نظارت و کنترل قانونی بر آنها اعمال میشد جزء مواد مخدر میدانستند و این موضوع بیشتر در مراجع قضائی و انتظامی معمول بوده و گروهی نیز هر داروئی را که خواب آور باشد جزء مواد مخدر میدانسته اند، تعریفی که امروز مورد توجه مراجع قضائی ، انتظامی و

پزشکی است و سازمان بهداشت جهانی نیز آن را قبول دارد باعث تغییر معنا اعتیاد نیز شده است. شرح ذیل در کتب دارو شناسی برای تعریف ماده مخدر بکار رفته است : تعریف ماده مخدر : سازمان بهداشت جهانی ماده مخدر را چنین تعریف نموده است: هر ماده ای که با تاثیر روی وظایف سیستم مرکزی اعصاب قادر به ایجاد تغییرات روانی و رفتاری و جسمانی در انسان باشد ماده مخدر نامیده میشود. تعریف فوق باعث شده که برای تعریف اعتیاد نیز مفاهیم جدید و تعابیر تازه در نظر گرفته شود که با تعاریف اعتیاد در گذشته متفاوت است، مثلا در گذشته داروئی را که قادر به ترکش نبودند اعتیاد آور و فرد مبتلا به آن را معتاد میدانستند. انواع تقسیم بندی مواد مخدر برای مواد مخدر تقسیم بندیهای متعددی در نظر گرفته شده است ، که از آن جمله است تقسیم بندی بر مبنای تهیه دارو که بر مبنای آن مواد مخدر را به دو دسته تقسیم میکنند : دسته یکم : عبارتند از داروهائیکه از منابع طبیعی (گیاهی) به دست می آیند ، مثل : تریاک ، حشیش و ماریجوآنا دسته دوم : داروهائیکه از منابع معدنی و صنعتی در لابراتوارها و آزمایشگاهها تهیه میشوند، مثل ؛ متادون ، لومینال ، ال اس دی و هروئین. نوع دیگری از تقسیم بندی مواد مخدر بر مبنای نوع تاثیری است که بر روی بدن انسان دارند : دسته یکم : داروهای مخدر،یعنی داروهائی که ایجاد رخوت و سستی مینمایند مثل تریاک. دسته دوم : داروهای مسکن مثل مرفین. دسته سوم : داروهای منوم(خواب آور) مثل لومینالها. دسته چهارم : دارهای محرک مثل آمفتامین ها. دسته پنجم : داروهای مهیج مثل کوکائین. دسته ششم : داروهای وهم آور و خیال انگیز مثل حشیش. دسته هفتم : داروهای زایل کننده مثل ال اس دی. که البته این نوع تقسیم بندی هرگز نمیتواند مرز مشخصی بین داروهای مورد نظر برقرار کند،زیرا بسیاری از آنها دارای آثار و خواص مشترک هستند. فصل چهارم مواد مخدر صنعتی متاسفانه بسیاری از جوانان به غلط تصور می‌کنند این مواد خطری ندارند یا اثر آنها موقت است و معتاد کننده نیستند، در حالی که این مواد بسیار خطرناکتر از مواد مخدر سنتی بوده و اثر مخرب آنها دائمی است و ترک آنها نیز به سختی ممکن است. تغییر الگوی مصرف مواد مخدر از سنتی به مواد صنعتی و شیمیایی و استفاده از قرص‌های روان‌گردان، تهدیدی جدی است که جوامع امروز را با بحران مواجه کرده است، شناسایی بیش از ۴۰۰ هزار نوع قرص روان‌گردان در سال‌های اخیر، نشان از گرایش نسل امروز به مصرف مخدرهای شیمیایی و صنعتی دارد. این درحالی است که مضرات این‌گونه مخدرها، به مراتب بیشتر و ناگوارتر از مخدرهای سنتی است. به عقیده پزشکان، مصرف یک ماده اگر موجب شود، فرد به مصرف دوباره آن روی بیاورد، می‌تواند به عنوان ماده اعتیادآور تلقی شود، از همین‌رو، مخدرهای صنعتی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. مواد مخدر امروزه به عنوان یکی از پرسود ترین تجارت‌های غیرقانونی در جهان مطرح است و گردش مالی آن بین ۱۵۰۰ تا ۲۰۰۰ میلیارد دلار برآورد شده است. مخدرهای صنعتی در واقع ترکیبی از مخدرهای سنتی با مواد شیمیایی هستند. برای نمونه، مخدر سنتی مانند تریاک تنها سستی‌زا و یا ماده‌ای هم‌چون حشیش توهم‌زاست اما مخدر صنعتی مانند شیشه، اثری ترکیبی از توهم‌زایی و تحرک‌بخشی دارد، این درحالی است که هر یک از این تاثیرها در مخدرهای سنتی برعهده یک ماده بوده که اکنون در نوع صنعتی با تجمیع خاصیت‌ها به شکل متقابل مشکل و ضررها نیز به یک باره بر روی فرد عارض می‌شوند. مخدرهای جدید، به علت ترکیب شیمیایی که دارا هستند، سیستم مرکزی اعصاب را تحریک کرده و موجب بروز نوعی تشنج و حرکات غیرقابل کنترل به همراه تعریق، گشادی مردمک چشم و در مجموع کنش‌های شدید رفتاری می‌شوند. در ابتدای شروع مصرف، نمی‌توان از روی مشخصات ظاهری به اعتیاد افراد پی برد، ولی با ادامه مصرف مواد،رفتارهایی در فرد ایجاد می‌شود که ممکن است ما را به اعتیاد او مشکوک کند.دانستن این نشانه‌ها، خانواده‌ها را در شناسایی اعتیاد اطرافیان یاری می‌دهد. هیچ گاه نباید با یک علامت،برچسب اعتیاد به افراد زد، بلکه بهتر است خانواده‌ها مراقبت بیشتری از فرد به عمل آورند و پس از دیدن چند مورد از رفتارهای زیر، موضوع را با پزشک مرکز بهداشتی درمانی در میان بگذارند. نشانه‌های رفتارها و نشانه‌های جسمانی از عوامل مصرف مواد مخدر است. کارشناس کاهش تقاضای مصرف مواد مخدر در خصوص عوامل گرایش به مواد مخدرگفت: سه عامل در گرایش به موادمخدر موثر است که شامل عوامل فردی، اجتماعی و

فرهنگی است. ضعف اخلاق، کنجکاوی، معاشرت با دوستان ناباب و نداشتن اعتماد به نفس و... از عوامل فردی گرایش افراد به مصرف مواد هستند. وی دستیابی به هیجانات دوره جوانی، تقلید از دوستان، خارج شدن از فشارهای عصبی و روانی، فرار از مشکلات زندگی، نابسامانی‌های زندگی، تنهایی و شکست‌های اجتماعی را از انگیزه های مصرف مواد اعتیادآور در بین افراد جامعه بویژه جوانان دانسته است. این کارشناس در ادامه افزود: برای این که افراد بتوانند در مواقع خطر خود را از چنگ اعتیاد دور سازند، ارتقا بخشیدن به توانایی‌های ایشان کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. افزایش مهارت‌های زندگی" مهارت حل مشکل، قدرت تصمیم گیری، هنر دوست‌یابی و "...از عوامل حفاظت کننده فردی است که اگر امروز آن‌ها را به فرزندانمان نیاموزیم فردا در غیاب ما در مقابل اصرار دوستان قدرت مقاومت نخواهند داشت. وی عوامل خانوادگی را یکی دیگر از گرایش به مواد مخدر دانسته و گفت: وجود پیوند و ارتباطات عمیق خانوادگی نقش به سزایی در پیشگیری از اعتیاد دارد. اگر محیط خانواده سالم باشد کودك دارای اعتماد به‌نفس، مهر و محبت و احساس مسئولیت می‌شود. و هر قدر این روابط به سردی سوق پیدا کند و کودک مورد توجه و حمایت قرار نگیرد آماده کجروی، ناسازگاری و... خواهد شد که خطر اعتیاد در محیط خانواده نیز افزایش می یابد. این کارشناس خاطرنشان کرد: برقراری رابطه صحیح پدر و مادر با کودك سبب می‌شود که رشد شخصیت بچه سیر طبیعی داشته باشد و از انحراف و کجروی مصون بماند. وی افزود: وجود فرد معتاد در خانواده، سهل انگاری در توجه به زنگ خطرها مثل مصرف سیگار، ایجاد تنش و درگیری بین اعضای خانواده، عدم گفت و گو پیرامون اعتیاد در خانواده، فقر مادی یا رفاه اقتصادی خانواده دیگر عوامل گرایش به مصرف مواد هستند. این کارشناس کاهش تقاضای مصرف،عوامل اجتماعی را آخرین علل گرایش به موادمخدر دانسته و اظهار داشت: نابرابری های اجتماعی و اقتصادی، در دسترس بودن مواد، بیکاری، فقر، عدم اطلاع رسانی جامع و کامل در زمینه عوارض جسمی، روحی و اجتماعی اعتیاد، وجود باورهای نادرست اجتماعی و ضعف فرهنگ مشاوره از عوامل مهم گرایش به سوء مصرف موادمخدر به شمار می روند. دکتر حامد اختیاری مسئول آزمایشگاه ارزیابی شناختی، مرکز ملی مطالعات اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی اظهار داشت: گسترش انواع مواد مخدر و در دسترس بودن و تغییر الگوی شیوه‌های مصرف آن باعث شده است که عده زیادی از جوانان و نوجوانان به استعمال این مواد گرایش پیدا کرده و سبب بروز مشکلات فراوانی برای خود، جامعه و بنیان خانواده شوند. با توجه به اهمیت و شیوع غیر قابل باور مصرف مواد توهم زا در بین افراد جوامع علی الخصوص جوانان ، لازم دانستیم در این خصوص توضیحاتی را به مخاطبان محتریم تقدیم نمائیم : مواد توهم زا : توهم زاها مجموعه نا هماهنگ و گسترده ای از مواد مخدر را تشکیل می دهند و بصورت کلی به دو دسته طبیعی و غیرطبیعی تقسیم می شوند : از جمله مواد طبیعی می توان به گراس ، حشیش ، ماری جوانا ، چرس و برخی قارچها ی خاص و ... اشاره کرد . مواد مصنوعی این دسته شامل MDMA,PCP,DMT,LSD ، یا همان اکستازی ، کتامین ، مسکالین ، .... می باشند . مواد توهم زا ناراحتی های فکری و ادرا کی ایجاد می کنند . تحمل نسبت به این دارو ها خیلی سریع و پس از ۳ تا ۴ روز از مصرف مداوم پدید می آید . مصرف این مواد بسته به دوز مصرف و محیط پیرامون فرد می تواند سر خوشی ،انرژی کاذب و حالتی شبیه گذر از عالم طبیعی و ورود به عالم متا فیزیك ، توهم های شنوائی یا بینائی ،هذیان ، اختلال در قضاوت ، حافظه و هوشیاری ایجاد می کند و آشفتگی های روانی بسیار شدید در مقایسه با ناراحتی های جسمی در هنگام قطع مصرف بوجود می آید. بیش از ۱۰۰ نوع ماده مخدر توهم زای مصنوعی با ساختارهای متفاوت شناخته شده است که در مقایسه با مواد توهم زای طبیعی به مرا تب خطرناک تر وعوارض شدید تری دارند . توهم زاها در سراسر تاریخ به عنوان قسمتی از مراسم مذهبی و فرقه ای مورد مصرف قرار گرفته اند وعمده ترین مشکل در هنگام مصرف این مواد عدم تشخیص واقعیت با خیال است که باعث فوت و مرگ می شود . توهم زاها بطور معمول سریع ترین تاثیر را برروی سیستم عصبی گذاشته ، باعث افزایش ضربان قلب و دمای بدن ،لرزش ، تعریق ، خشکی دهان ، سر گیجه شده و بتدریج اختلالت ادراکی و توهم شامل مسخ واقعیت و خطاهای حسی می شود که همراه با توهم های

بینائی و شنوا ئی است . رنگها پر احساس تر و موسیقی پر معنی تر شده و با اختلال حس ها به مرحله ای رسیده که صداها دیده و رنگها شنیده می شوند. حس گذشت زمان آهسته می شود و حتی زمان کاملاً متوقف می گردد . و این تجربیات به قدری واقعی می نماید که فرد را فوق العاده تحت تاثیر قرار داده و مجبور می سازد برای رسیدن به تجربیات جدید مدام مصرف خود را افزایش دهد . توهم زاها گاهی باعث ایجاد ارتباط با دیگران و گاهی باعث احساس تنهائی و جدائی از جمع می شود . حافظه کوتاه مدت آسیب دیده ، اما خاطرات گذشته های دور ظاهر می شوند و در مواردی بسیار زنده و واقعی هستند . اثر مواد توهم زا برای افراد بسیار متفاوت است ، موارد ظهور این علائم و شدت آن وابسته به پارامتر هائی چون : ۱) مقدار مصرف و خلوص ماده مصرفی ۲) انتظارات فرد مصرف کننده ۳) حالات خلقی و شناختی قبل از مصرف ۴) محیط فیزیکی مصرف و تجربیات گذشته ناشی از مصرف مواد توهم زا وابسته است . و به همین علت است افرادیکه مقادیر کم این ماده را استفاده می کنند بسیاری از موارد زیر را تجربه نکرده اند و عوارض بیشتر جسمی و کمتر ادراکی واحساسی داشته اند . سفر بد (bad trip ) مهمترین اثر نا مطلوب مواد توهم زا می باشد این عارضه زمانی رخ میدهد که فرد مصرف کننده احساس می کند،تجربه توهم زائی هرگز پایانی نخواهد داشت و د ر این مرحله قادر به تشخیص واقعیت از اثر دارو نمی باشد . در این حالت فرد دچار اضطراب و وحشت شدید می شود . کنترل خود را از دست می دهد و احساس می کند ارتباطش با محیط بیرون قطع شده است . این مرحله خطرناک بوده و منجر به آسیب رساندن بخود و دیگران می شود و شخص باید سریعاً تحت درمان مناسب قرار بگیرد . بطور کلی توهم زاها گیرنده های سروتونینی را سدمی کنند و در فضای سینا پسی آنها را بلوکه می کنند . و یا از نگاهی دیگر فعالیت سروتونین را تغییر می دهند که همین امر موجب سرخوشی در فرد می گردد و این باور اشتباه را در مردم عادی تقویت کرده که این مواد اعتیاد جسمی ندارند. امروزه ثابت شده است جسم و روان در تقابل با یکدیگر بوده و ریشه بسیاری از بیماری های روانی در جسم یا بالعکس می باشد. اثرات مخرب مواد توهم زا و شیمیائی بمراتب گسترده تر و خطرناکتر از مواد طبیعی می باشد و شیوع گسترده این مواد در سالهای اخیر زنگ هشداری است برای همگان. منابع و مأخذ: ۱) فرچاد- دکتر محمدحسین- آسیب شناسی اجتماعی و جامعه شناسی انحرافات- نشر معلم- سال۱۳۸۵ ۲) دانش- دکتر تاج زمان- مجرم کیست و جرم شناسی چیست؟- نشر اردیبهشت- سال ۱۳۸۴ ۳) اسماعیلی- دکتر نادعلی- شناخت و درمان اعتیاد- نشر ادب- سال ۱۳۸۲ ۴) شیرین بهادر- سرهنگ علیرضا- مقدمه ای بر مواد مخدر و اعتیاد- ناحیه انتظامی خراسان- بهمن ۱۳۷۰ ۵) روشهای درمان مواد اعتیادآور- معاونت امنیت ناجا- اداره کل مبارزه با مواد مخدر ۶) شناخت و پیشگیری از بزهکاری و مواد اعتیادآور- معاونت امنیت ناجا- اداره کل مبارزه با مواد مخدر ۷) نگرشی آماری بر علل گرایش به اعتیاد- دادگاه انقلاب اسلامی ۸) سایت های مربوط به خبرگزاری های: ایسنا- برنا- فارس و . . .

## بررسی تأثیرات مدیریت موفق بر عملکرد کارکنان

طاهره سلیمانی

تاریخچه اداره کل استاندارد خراسان از سال ۱۳۴۲ فعالیت خود را در زمینه کنترل محموله های صادراتی آغاز نمود، و سپس با اجرا ی قانون اوزان و مقیاسها ، این فعالیت تصمیم به گسترش یافت . هم اکنون با بکارگیری ۹۲ نفر پرسنل رسمی و پیمانی ، قرارداد معین و شرکتی با سایر مدارک تحصیلی و برای نیل به اهداف و وظایف ، موسسه به شرح ذیل فعالیت می نمایند. ۱ – تعیین و تدوین و نشر استانداردهای ملی و انجام تحقیقات کاربردی به منظور تدوین استاندارد و بالا بردن کیفیت تولیدات داخلی و کمک به بهبود روشهای تولید ۲ –ترویج استانداردهای ملی و نظارت بر اجرای استانداردهای اجباری ۳ –کنترل کیفیت کالاهای صادراتی مشمول مقررات استاندارد اجباری و جلوگیری از صدور کالاهای نامرغوب به منظور ایجاد رقابت با بازارهای بین المللی ۴- کنترل کیفیت کالاهای وارداتی به منظور حمایت از تولید کنندگان داخل و جلوگیری از ورود کالای نامرغوب خارجی ۵–

ترویج سیستم بین المللی یکاها SI به عنوان سیستم رسمی اوزان و مقیاسها و کالیبره کردن وسایل سنجش مدیریت اداره کل و کلیه مسوولان و کارکنان آن در انجام این رسالت خود را متعهد به حفظ و ارتقا کیفیت خدماتی می دانند که اداره کل در زمینه های زیر ارایه می نماید : □ تدوین و توزیع استانداردهای ملی □ نظارت بر اجرای استانداردهای ملی ایران در زمینه های تولید ، عرضه ، صادرات محصولات و خدمات □ صدور گواهی نامه انطباق محصولات استانداردهای مربوطه به ویژه صدور پروانه های کاربرد علامت استاندارد ایران □ ترویج سیستم بین المللی یکادها (SI) به عنوان سیستم رسمی اوزان و مقیاسها در کشور و کالیبره نمودن وسایل سنجش □ نظارت بر عملکرد شرکتهای بازرسی کننده و آزمایشگاههای همکار نظام مدیریت کیفیت استقرار یافته بر طبق استاندارد ایران – ایزو ۹۰۰۱ سال ۱۳۸۰ در بخش های مختلف اداره کل به طور منظم توسط مسوولان و تحت نظارت مدیر کل از لحاظ تداوم ، تناسب و کارایی آنها ، انطباق با ضوابط ، مقررات و میزان نیل به اهداف کیفی قابل ارزیابی مورد بازنگری واقع می شود و از نتایج حاصله برای اتخاذ تدابیر لازم در بهبود مستمر عملکرد کیفیت اداره کل استفاده می گردد . با توجه به تعهدی که کلیه کارکنان در تحقق این خط مشی دارند بی شک همکاران با درک کامل مفاد این خط مشی و روش های اجرایی و دستورالعمل های ناشی از آن با علاقه و پشتکار در اجرای آنها و حفظ اعتبار اداره کل نهایت جدیت و مشارکت را به کار خواهند برد . مقدمه در محیط کسب و کار حاضر، رقابت سازمان ها از طریق قابلیت آنها برای پاسخ گویی سریع به نیاز های سازمان تعیین می شود. مدیریت با هدف افزایش بهروری و بهینه سازی کلیه پارامترهای مجموعه در سالهای اخیر پر رنگ تر شده و توجه زیادی را به خود جلب کرده است. مدیریت یکی از مهم ترین و سازنده ترین پیشرفت های حاصله درحوزه مدیریت منابع انسانی در سالهای اخیر بوده است. این اصطلاح برای اولین بار در سال ۱۹۷۶ توسط بیر و روح به کار رفت. ولی تا اواسط دهه ۱۹۸۰ به عنوان یک رویکرد متمایز شناخته نشد. مدیریت ، فرآیندی استراتژیک و یکپارچه است که با بهبود عملکرد افرادی که درسازمان کار می کنند و با توسعه قابلیت های فردی و گروهی ، موفقیت پایدار سازمان را فراهم می نماید. مدیریت با همسو سازی اهداف فردی، گروهی و سازمانی با شایستگی های اساسی و مرتبط کردن ویژگی های مختلف مدیریت منابع انسانی، به ویژه توسعه سازمانی، در جهت رشد سازمان تلاش می کند. امروزه با توجه به صرف زمان، نیروی انسانی و هزینه ای فراتر از نیاز، سازمان ها نتوانسته اند به اهداف و خواسته های برنامه ریزی شده برسند و همواره مسائل و مشکلاتی را درطول مسیر تعریف نموده و آمار و ارقام را با چشم بندی خاص ریاضی در مطلوب جلوه دادن عملکرد خود ارائه می نمایند. ما معتقدیم که عملکرد مهم است با سطح بالای حرفه ای شدن، تعهد و تلاش موثر در سازمان و می خواهیم بهتر عمل کنیم. مدیریت عملکرد ناب تلفیقی از مدیریت عملکرد، مدیریت ناب و تفکر ناب می باشد که به بهبود و افزایش بهره وری پارامترهای سازمان می انجامد.ظهور سازمان های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها یکی از ویژگی های بارز تمدن بشری است که با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی ها و نیازهای خاص هر جامعه،هر روز بر تکامل و توسعه این سازمان ها افزوده می شود. با توجه به اهمیت نقش مدیریت در همه سازمان ها،مدیران بایستی با بهره گیری از قوه خلاقه خویش به پدید آوردن سازمان هایی اقدام نمایند که در آنها شرایط یادگیری و عملکرد بهتر برای کارکنان و حتی خود سازمان فراهم باشد.سازمان هایی که علم مدیریت امروزه آنها را سازمان های یادگیرنده می نامد و کارآمدی شان نیازمند خلاقیت در روش ها و نظام های مدیریتی است. لازم به ذکر است در این تحقیق از متخصصان و صاحب نظران ( از جمله خانم دکتر نوربخش ، خانم مهندس متولی زاده و خانم دکتر نوبری ) کمک گرفته شده و نظرات آنها در این خصوص جویا شده است . این تحقیق در ۵ فصل و ۳ نسخه ( استاد گرامی ، اداره کل استاندارد و محقق ) تنظیم شده است . فصل اول طرح تحقیق : که شامل موضوع , اهمیت و فایده تحقیق , علت و هدف تحقیق , طرح مسئله , فرضیه ها , تعریف واژه ها , روش تحقیق , موانع و محدودیتهای تحقیق می باشد . فصل دوم مروری بر ادبیات موضوع یا پیشینه تحقیق : که در این فصل با استفاده از منابع موجود , سابقه بحث به صورت منظم و بر اساس مسیر تکاملی تاریخی آن ارائه می شود که ممکن

است شامـل تعـاریف برخی مفـاهیم , نظریـات , مـدلها و تـاریخچه می باشـد . فصـل سوم انتخاب حجم نمونه با توجه به ویژگیهای جـامعه آمـاری می باشـد . فصل چهارم شامل تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس اطلاعات جمع آوری شـده و فرضـیه ها و یافته های تحقیق می باشـد . فصـل پنجم خلاـصه و نتیجه گیری تحقیق می باشـد که در این فصل اقـدام به نظریه پردازی می شود . و در پایان پیوستها , منابع و مأخذ آورده میشود . چکیـده امروزه اصلی ترین مباحثی که در رابطه با مـدیریت یک مجموعه مطرح می باشـد، برنامه ریزی صحیح، نگرش به توسعه ، تصمیم درست در شرایط متغیر، بهبود مستمر، رضایت و حفظ کرامت کلیه ذینفعان، تعالی ورسیدن به سطح ناب است. تمرکز بر جریان ارزش، تکوین ساختار ناب، رفتار سازمانی و کاربرد مقدمات ناب می تواند زمینه ساز یـک مـدیریت عملکرد نـاب باشـد در این تحقیق همچنین الزامـات ایجاد مـدیریت ناب ، شـرایط لازم و نحوه اداره کردن،ارزیابی، رسیدن به اهداف آرمانی و چگونگی توسعه آن نیز بیان گردیده. آنگاه میزان افزایش بازدهی و درصدرضایت ذینفعان تحلیل شده است. فصـل اول – طرح تحقیق موضوع : تـاثیرات مـدیریت موفق بر عملکرد کارکنـان در اداره کـل اسـتاندارد و تحقیقات صـنعتی اهمیت و فایده تحقیق : اصولاً اسـتعدادهای خلاق در محیط های مطلوب شکوفا و متبلور می شوند. بنابراین یکی از الزامات و روش هـای مهم متبلور کردن خلاـقیت به وجود آوردن سازمـانی پویـا،مستعد،خلاـق و به طور کلی یادگیرنـده است.از سوی دیگر دنیای کنونی به سـمتی پیش می رود که سازمان ها علاوه بر یادگیرنـده بودن بایـد یاد دهنـده نیز باشـند تا بتوانند از مزیت رقابتی مطمئنی برخوردار گردنـد.بنـابراین ایجـاد و بکـارگیری سازمـان هـای خلاـق و یادگیرنـده از مهم ترین و ضـروری ترین وظـایف مـدیران و مسئولان کشور می باشـد. در کشور مـا ایجـاد این سازمان ها با موانع زیادی روبه رو می باشـد که بایـد این موانع شـناسایی شـده و راهکارهای عملی برای رفع آنها ارائه گردد.از سوی دیگر مـدیران و رهبران سازمان ها بایـد این فرهنگ سازمانی را بومی سازنـد تا از نتایج مثبت ناشـی از بکارگیری آن برخوردار گردند. با توجه به نقش مهم این سازمان ها در دنیای کنونی، پژوهش هایی در این زمینه لاـزم است تـا آثـار مثبت حاصـل از نهـادینه کردن این سازمان ها و موانع موجود در راه ایجاد آنها شـناسایی گردد و همچنین راهکارهایی برای رفع این موانع و سرعت بخشیدن به تکامل این سازمان ها ارائه گردد. قوی ترین واحد های اقتصادی با توان تولید بالا و دارا بودن سـهم بازار فروش متناسب و ضـریب سود آوری در خور توجه و با امکانات و منابع سـرشار حـداکثر ظرف مـدت ۵ دوره مالی متوالی پس از در اختیار گرفتن اداره آنها توسط مـدیریتی با عملکرد ضـعیف، مشـروط به آنکه در این مدت شارژ مجدد سرمـایه از ثروت ملی و دوپینـگ منـابع وجوه از محـل اعطـای تسـهیلات رانتی و یـا فروش و حراج اموال و دارایی های ثابت به این واحـد هـا تزریق نشود، به طورقطع و یقین این واحـدهای اقتصادی تهی از منابع ، سـرشار از تعهـدات آتی به صورت ورشکسـته و یا متلاشـی شـده رها خواهند شد. مدیران برای انجام وظایف خود و ایفای نقش های مختلف شان به نحو احسن احتیاج به ساختار ناب دارند. جهت ایجاد سازمان ناب پیدا کردن مدیران متعهد به ناب نخستین و مهم ترین گام است. سپس ساختار ناب ایجاد شده و بین افراد سازمـان فرهنـگ نـاب ایجاد می شود و در نهایت به مـدیریت عملکرد ناب می رسیم. همچنین برنامه ریزی استراتژیک جهت دست یابی به چشم انـداز ناب نیز از روشـهای دست یابی می باشـد. سیسـتم مدیریت عملکرد ناب تصـمیمات ویژه و جزئیات پروژه های بهبود را از طریق یک روند گسترش خط مشـی و کار روزانه شـکل می دهد. شـرکت های ناب موفقیت خود را مدیون اتلاف صفر در عملیات هستند و لذا شکست ناپذیرند، اما نه فقط به خاطر اینکه از اتلاف تهی هستند. زیرا آنها در مقابل چیز های غیر قابل پیش بینی و هر چالش جدیدی که از تغییرات غیر منتظره مشتریان و رقبا پیش می آید به خوبی واکنش نشان می دهند. شرکت های نـاب، فن آور، انعطـاف پـذیر و چابـک هسـتند. از آنجـا که آنهـا تواناتر از شـرکت های رقیب هسـتند، فعالیت هایشان معمولا برای رقبایشان غیر قابل درک است. علت و هدف تحقیق : بررسـی عوامل مؤثر در نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارائه الگوی مناسب با هدف بهبود سیسـتم ارزشـیابی عملکرد از طریق بررسـی و شـناسایی عوامل مؤثر و میزان تأثیر هر عامل در پیشـرفت کار، شـناخت نقاط قوت و ضـعف سیستمهای موجود ارزشیابی عملکرد، کاهش تعارضات بین سازمان و مدیریت کارکنان با ارائه الگوی مناسب،

ایجاد یک فضای درست در زمینه¬های ارتقاءِ انتصاب، پاداش و تنبیه در قالب یک طرح تحقیق مطالعه و به انجام رسید. برای دستیابی به کارکنان خوب و عالی که بتوانند در طول مدت کاربرای سازمان، از حداکثر تلاش و استعداد و تواناییهای خود برای نیل سازمان به اهداف عالیه اش استفاده کنند، نیاز به توجه به علایق و استعدادهای کارکنان و کارمندان موضوع اصلی و مهم به شمار می آید که باید در راس امور قرار گیرد به خصوص در مدیریتهای نوین. علایق کارمندان بسیار متفاوت است . همان طور که روان شناسان بیان کرده اند، از اولین و ابتدایی ترین نیازها، که همان نیازهای جسمانی است شروع شده وبه عالیترین نیازها (همان نیاز به خود یابی و کمال ) که در راس هرم ترتیب نیازهای مازلو ، قرار دارد ختم می شود؛ و نسبت به افراد این نیازها متفاوت است . در سالهای اخیر عامل انسانی جایگاه محوری در موسسات / سازمانها و ادارات پیدا کرده است. این پدیده را می توان بنیادی ترین تغییر دانست که در دهه اخیر در نگرش های مدیریتی بوجود آمده است. بدین منظور سنجش حس رضایتمندی، علاقه و دلبستگی در بین کارکنان امری ضروری و محوری برای مدیریت است . همچنین شناخت مسائل و مشکلات نیروی کار، مقدمه ای برای یافتن راه حل به منظور رفع این مشکلات و موانع است. عدم بهره وری و بهره وری هردو در محیطهای کاری وجود دارند. فردی که کمتر ا زمعمول کار کند میتواند درسازمان اثر منفی در زیر دستان وهمکاران خود داشته باشد و در خارج از سازمان رضایت وخواست مشتریان وارباب رجوع به مخاطره انداخته شود به ویژه اگر کیفیت دچار مخاطره شود . هدف کلی بررسی عوامل مؤثر در ارتقاء ایجاد شرایط لازم برای بهبود بهره وری نیروی انسانی اهداف جزئی بررسی میزان تاثیرات مدیریت موفق در بهبودکیفیت زندگی کاری کارکنان بررسی میزان تاثیرات مدیریت موفق در فراهم آوردن پیشرفتهای شغلی کارکنان بررسی میزان تاثیرات مدیریت موفق در رضایت شغلی کارکنان و افزایش عملکرد آنان طرح مسئله منظور از طرح مسئله , سوالاتی است که در ذهن پژوهشگر راجع به یک موضوع , مشکل و ... مطرح می شود و هدف از طرح این سوال ذهنی , ریشه یابی علت یا علل بوجود آمدن آن موضوع , مشکل یا پدیده است • . آیا اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی در افزایش عملکرد آنان موثراست ؟ ( مسئله علمی • ) آیا بین رضایت شغلی کارکنان و افزایش عملکرد آنان ، رابطه ای وجود دارد ؟ (سوال رابطه ای ) •آیا بین عدم مساعد بودن محیط کاری و افزایش عملکرد کارکنان تفاوت وجود دارد ؟ (سوال تفاوتی • ) آیا عدم وجود تبعیض بین کارکنان بر افزایش عملکرد آنان تاثیر دارد ؟ (سوال اثری • ) میزان انگیزه و عملکرد کارکنان اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی چقدر است ؟( سوال توصیفی ) فرضیه ها در هر تحقیق علمی , فرضیه مبنای حرکت است و بدون آن تحقیق علمی ممکن نیست چرا که فرضیه از بدیهیهات بدور است . در تحقیقات مختلف نیر اهمیت فرضیه یکسان نیست و ممکن است کم و زیاد شود اما هرگز حذف نمی شود . فرضیه حدس و گمانی عالمانه و از روی بینش علمی محقق است که درباره وجود رابطه علت و معلولی بین دو یا چن متغیر می باشد • . اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی در افزایش عملکرد آنان تاثیر دارد . ( فرضیه اصلی • ) بین رضایت شغلی کارکنان و افزایش عملکرد آنان ، رابطه ای مستقیم وجود دارد . (فرضیه جهت دار مستقیم • ) بین عدم مساعد بودن محیط کاری و افزایش عملکرد کارکنان رابطه ای معکوس وجود دارد.(فرضیه جهت دار معکوس •) عدم وجود تبعیض بین کارکنان بر افزایش عملکرد آنان موثر است . (فرضیه تک متغیری • ) مشارکت در تصمیم گیری ها ، تدوین اهداف و برنامه ها و برقراری نظم و قانون در افزایش عملکرد کارکنان موثر است . (فرضیه چند متغیری ) تعریف واژه ها خودآگاهی کسی که می خواهد بردیگران مدیریت کند لازمه اش مدیریت برخود است منجمله : مدیریت بر زمان و تنش و تعیین اهداف و اولویتهای شخصی بعنوان مثال مدیریت بر زمان و تنش به مدیران کمک می کند تا نسبت به سازماندهی پیرامون خود و تطبیق پذیری با آن اقدام نمایند . تعیین چارچوب ماموریت سازمان وظیفه یک مدیر مؤثر ایجاد یک ماموریت شفاف برای سازمانش است یک ماموریت روشن نه تنها باعث انگیزش کارکنان میشود بلکه به آنها القاء می کند که کارشان دارای اهمیت است ونکته مهم تر این است که کار فقط برای حقوق و گذراندن زندگی نیست بلک چیزی مهم تر در پس آن نهفته است . از

چیزی هراس به دل راه ندهـد در یـک مـدیریت مؤثرکارکنان مورد تشویق قرارمی گیرنـد تا با هر اشـتباهی شـرمنده نشونـد در یک سازمـان می بـایست آموخت که برای چیزی نو و متفـاوت بایـد تلاـش کرد ولی بایـد آگـاه بود که اگر نتیجه مطلوب حاصـل نشـد یکـدیگر را سـرزنش ننموده نکته مهم این است که فرد روی چه چیزی تمرکز کنـد، ترس یـا فرصت؟ ارتبـاط مؤثر بـا کارکنان این ارتبـاط ممکن است به سه شـکل صورت پـذیرد ، نوشـتاری ، زبانی ، سـخنرانی ، داشـتن مهارت درهریک از این زمین ها لازم بوده زیرا تقریبـا ۸۰٪ وقت مـدیران در محیـط کـار بـا این نوع ارتباطـات پرمی شود لـذا اهمیت و توجه به آن دور از انتظـار نخواهـدبود. بعبـارتی ارتبـاط مؤثر آن نوعی از ارتبـاط است که ضـمن حفـظ رابطه مثبت بین طرفین ارتبـاط از توجه به مشـکل موجود نیز غفلت صورت نمی گیرد. نکته قابـل اهمیت در ارتبـاط مـدیر با کارکنان پائین تر ، ارتباط محترمانه ای است که نه از موضوع قـدرت بلکه بیشتر از جنبه مشارکت است . اگر در ارتباطات انعطاف پذیر باشید این احساس را بوجود می آورید که داده ها یا انتخابهای دیگری نیز وجود دارد و دیگران هم ممکن است توان کمک به حل مشـکل را داشته باشند در نهایت ارتباط مثبت و مؤثر با تعهد زیردستان به تصـمیم گرفته شده اعتبار می بخشد استفاده مؤثر از قدرت نکته ای که در مورد قدرت مطرح است این است که چه کسی قدرت دارد و چگونه آن را بدست می آورد، چگونه آن را مهار می کند وچگونه از آن اسـتفاده می کند اسـتفاده مؤثر از قدرت ، بحرانی ترین جزء مـدیریت است و مـدیران قدرتمند دارای این ویژگی هسـتند که دیگران را نیز قدرتمند بسازند. درک سـنتی از قدرت در گذشـته عبـارت از داشـتن کنترل روی رفتـار دیگران بوده مثل کنترل رئیس روی کارکنانش ولی مفهوم جـدی از قـدرت به جای « داشـتن اختیـار بر روی دیگران» به «توانایی در انجام یک کار» تغییر یافته است تکنولوژی اطلاعاتی اسـتفاده از تیم و مشارکت دادن افراد ما خواه رئیس باشـیم یا مرئوس امکان ندارد از کار تیمی گریزی داشـته باشیم نتیجه بررسیها حاکی از این است که در تیم ایده هـای زیـادی تولیـد و تصـمیم گیری و حـل مشـکل خیلی بهـتر از روشـهای فردی صورت می گیرد و درک بهـتر و انگیزش بیشتر و عملکرد خوب را به دنبـال دارد. نقش مـدیران در ایجـاد همـاهنگی میان اعضای تیم و پشتیبانی و دادن بازخود و ترسـیم یک چشـم انـداز و ایجادتعهـد به چشم انداز دارای اهمیت ویژه ای است چشم انداز به شـفاف کردن ارزشـهای محوری و اصولی که تیم را در آینـده هـدایت کنـد کمک می کنـد روی امکانات تمرکز می کنـد و باعث پیوند محکم اعضا به یکدیگر می شود یک مدیرخوب مطمئـا رفتـارش بـا تمام کارکنان خوب است و این رفتار خوب را نه تنها در حقوق و پاداش بلکه در مشارکت دادن آنها در فعالیت روزانه نیز می شود دیـد. مـدیر خوب خلاـقیت و نوآوری را مورد پشتیبانی قرار میدهـد و تمام افراد احساس درگیر بـدون در کار را دارند حل مشکل با خلاقیت هرساعتی که سپری می شود امکان ندارد افراد با نوعی مشکل و نیاز برای حل آن مواجه نشوند وظیفه مـدیر ذاتـا حـل مشـکلات است و اگر مشـکلات نبودنـد دیگر نیازی به مـدیرنبود هرچنـد دارا بودن تحصـیلات عالیه و سالها تجربه انـدوزی مـدیران را در این جهت هـدایت میکند که مشـکلات را درچارچوب های تعریف شده ای حل نمایند و لیکن از توانمندی وخلاقیت درحل مشـکل دورمی شوندوظیفه مدیرحل مشـکلات سازمان با روشهای خلاق و نه شیوه های سنتی است . رفتار مطلوب و کردار درست رهبران و مـدیران مسـئولیت خطیر مـدیریت و رهبری باید به افرادی سپرده شود که ضـمن برخورداری از ویژگیهای شخصـیتی خاص، شـیوه های رهبری و مـدیریت مناسب را به کار گیرنـد و از نظر اخلاقی نیز الگو باشـند. دوره های آموزش ضـمن خدمت و آموزش کارکنان باید دوره های آموزش ضـمن خدمت و آموزش کارکنان را به عنوان یک امر حیاتی و مستمر و مداوم تلقی کرد، زیرا تنهـا از طریق آموزش می توان تلاشـهای کارکنـان را بـا امکانات موجود و پیشـرفتهای علمی جدیـد هماهنگ کرد. کیفیت بالای زنـدگی کاری مفهوم کیفیت زنـدگی کاری بیانگر اهمیت احترام قائل شدن برای مردم در محیط های کاریشان است. به طـور خلاـصه می تـوان گفت: مواردی که در بالاـ بردن کیفیت زنـدگی کـاری تـآثیر گـذار می بـا شـد به شـرح ذیـل است • : پرداخت مناسب و عادلانه بر انجام خوب یک کار • وضعیت کاری سالم و ایمن • امکان یادگیری و استفاده از مهارتهای جدید •ایجاد انسـجام اجتماعی در سازمان • آماده کردن امکانات رشد و پیشرفت و ترقی برای کارکنان • حفظ حقوق فردی عوامل

موثر بر رضایت شغلی ایجاد« رضایت شغلی» در فرد بستگی به عوامل متعددی دارد که در کنار هم موجب حصـول نتیجه مطلوب می شوند و چه بسا نبود یک عامل فرد را در زمره اشخاص ناراضی از شغل خویش قرار دهد.عواملی از قبیل : میزان درآمد، نفس و ماهیت کار و جایگاه اجتماعی آن ، وجهه و اعتبار سازمانی، ارتقا ء شغلی، ایمنی شغلی ، عدم ابهام در نقش ، شرایط فیزیکی کار، ساختـار و فرهنـگ سازمـانی و ارتبـاط با همکاران، توجه به ویژگیهای شخصـیتی فرد، ارزیابی عملکرد، تناسب، انعطاف،نوآوری و رویکردها و ... که در این مجال اشاره و مروری گذرا به تعدادی از آنها می نماییم. میزان درآمد و یا دستمزد این عامل تقریبا برای همه گروهها ی شغلی از مهمترین عوامل تاثیرگذار به شمار می رود.با در نظر داشتن تفاوت فردی و به تبع آن تفاوت در دیدگاهها نسبت به پول ، حالت های متنوعی را می توان متصور شـد.به نظر می رسد این عامل برای کسانی که نمی توانند از راههای دیگری در کار خود رضایت به دست آورند از اهمیت بیشتری برخوردار است.در مواردی دیده شده است که بسیاری به دلیل کمی حقوق با تغییر شغل خود حتی با شغلهایی با منزلتی پایین تر اقدام می کنند. ایمنی شغلی در بیانی کلی ، مفهوم ایمنی در مشاغل به معنای فـارغ از خطر بودن تعبیر می شود و هر عاملی که بتوانـد خطرات محیط کار (اعم از جسـمی ، روحی و روانی ) را از بین برده و یا به حد اقل برساند ، رضایت شغلی را افزایش می دهد.از این رو مواردی مانند نظم ، انصاف و امنیت عاطفی تضمین کننده ایمنی شغلی به شـمار می رونـد و از سـویی مـواردی چون تبعیض و پـارتی بـازی و ... بـا خـدشه دار نمودن شـرایط مطمئن سازمـانی ، می تواند احسـاس ناایمنی و نهایتا نارضایتی شـغلی را به وجود آورد. ارتقای شـغلی یکی از پایـدارترین یافته ها حاکی از این است که هر چه سطح شـغل بالاتر باشد رضایت شـغلی بیشتر است. از سویی به دلیل آنکه افراد غالبا دوسـتدارو خواسـتار ارتقای مقام و پیشـرفت در کار خود هسـتند بنابراین برای افزایش رضایت در سازمانها بایستی در این باره چاره اندیشـی شده و برنامه ریزی های دقیقی صورت و انجـام پـذیرد تا زمینه های ارتقای کارکنان سـطوح مختلف در قالب فرآینـدی منطقی فراهم گردد. بهره وری واژه بهره وری برای نخستین بـار بوسـیله فرانسوا کنه ریاضـیدان و اقتصـاددان طرفـدار مکتب فیزیوکراسـی (حکومت طبیعت) بکار برده شـد. وی با طرح جدول اقتصادی ، اقتدار هر دولــت را منـــوط به افزایش بهره وری در بخش کشاورزی می داند. در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری به نام لیتره بهره وری را دانش و فن تولید تعریف کرد. با شـروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سالهای ۱۹۰۰، فردریک ونیسلو، تیلور و فرانـك و لیلیان گیلبریث به منظور افزایش کارآیی ، درباره تقسـیم کار ، بهبود روشـها و تعیین زمان اسـتاندارد، مطالعاتی را انجام دادند. کارآیی به عنوان نسـبتی از زمان واقعی انجام کار به زمان اسـتاندارد از پیش تعیین شده ، تعریف شد. بطور مثال اگر از فردی در ۸ ساعت کار انتظار تولید ۱۰۰ واحد محصول را داشـته باشیم اما در عمل وی ۹۶ واحد تولید کند، گفته می شود کارآیی او ۹۶٪ است. بهره وری عبارتست از نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید : سرمایه، نیروی کار و مدیریت رضایت شغلی و بهره وری بر اساس آنچه گفته شـد ، بـدیهی است که رضایتمندی افراد از مشاغل خود ، نسـبتی مسـتقیم با بهره وری دارد، برای تبیین بهتر این رابطـه جـا دارد بـه نقش سـرمایه عظیـم و ارزشـمند نیروی انســـانی در بهره وری اشـاره شـود .انسـان محـور بهره وری است. کلیه سازمانها با هر ماموریتی که دارنـد بایـد بیشترین امکانات را به آموزش و پرورش انسانها از ابعاد مختلف ، اختصاص دهند ، مواردی همچـون آموزشـهای رفتـاری– شـغلی و تخصصـی-قـوانین و مقررات و آمـوزش شـرح وظـایف، آموزش فکر ، خودآموزی و دگر آموزی، آموزش خـانواده به ترتیب تقویت کـار گروهی ،تسـلط بر شـغل ، شـناخت داخـل و خارج سازمان، شـناخت حـدود و عمق وظـایف ،نوآوری، پیـدایش و توسـعه اصـل فرد و سازمان یاد گیرنـده ، تفــاهم فی ما بین خانواده ها ی شاغلین و سازمان را در پی خواهند داشت ، که در آخر به ایجاد و اسـتقرار، پرورش و گسترش ، کاربردی شدن و استمرار بهره وری و در کل به ارتقای آن در سازمان خواهد انجامید. بنابراین ، رویکرد منظم و مستمر انطباق فرد مناسب با شـغل مناسب در زمان مناسب که در برگیرنده هر دو مفهوم رضـایت شـغلی و بهره وری می باشـد بهترین گزینه و راهکـار به شـمار می رود. روش تحقیق اطلاعـات اولیه برای انجام این پژوهش از طریق مطالعـات کتابخـانه ای حاصـل شـد و براسـاس اطلاعات به دست آمـده از این طریق اهـداف و فرضـیه های تحقیق

تـدوین گردیـد.سـپس یک سـری مطالعات تکمیلی در خصوص موضوع تحقیق به عمل آمـد. در مرحله دوم مطالعات میدانی انجام گرفت.در این مطالعـات از روش پرسشـنامه اسـتفاده گردیـد که پرسشـنامه اسـتفاده شـده قبلاً در تحقیقی مشابه به کار رفته بود و از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار بود. لازم به ذکر است که پژوهش حاضـر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که توضیحات کـاملتر در این باره در فصل روش تحقیق ارائه شـده است. موانع و محـدودیتهای تحقیق در انجام این پژوهش با محـدودیت هایی از جمله محـدودیت زمانی مواجه بودیم که این محـدودیت ها باید در تعمیم نتایج این پژوهش مد نظر قرار گیرند.در زیر به چند مورد از این محـدودیت هـا اشاره می کنیم.  پژوهش حاضـر در بین کارکنـان اداره کل اسـتاندارد و تحقیقات صـنعتی صورت گرفته است و لـذا تعمیم نتایـج آن به سـایر جوامع مسـتلزم انجـام پژوهش هـای دیگری می باشـد.  ممکن است هنگـام پاسـخ دادن به پرسـش ها عواملی مانند محافظه کاری،عدم دقت و صـراحت و... بر نحوه پاسخ گویی تاثیر گذاشـته باشد.بنابراین در تعمیم یافته ها بایـد همه این عوامل را در نظر گرفت.  احتمال خطای تمایل به مرکز نیز می توانـد بر روی نتایـج به دست آمـده از تحقیق تاثیر منفی بگذارد.  افت نمونه ها از ۹۲ به ۴۱ نیز می تواند از اعتبار تحقیق بکاهد.  نبود پرسشنامه استاندارد در زمینه تحقیق مورد نظر نیز می توانـد از محدودیت های این پژوهش به شـمار آید. فصل دوم – مروری بر ادبیات موضوع ( پیشـینه تحقیق ) مدیریت" به عنوان یک پدیـده اجتماعی ضـروری، در عصـر کنونی چنان سیطره خود را بر عرصه های مختلف زنـدگی مردم تثبیت کرده که کمتر پدیـده ای بـا چنین شـتابی گسترش یـافته است". مـدیریت "نه تنهـا در نظام مـدرن و متمـدن کنونی و در نتیجه تامین نیازهای بنیادین جوامع از لحاظ اقتصادی نهفته است، بلکه نشان دهنده ریشه های اعتقادی جوامع متعدد و نهایتاً مؤید نظریه امکان نظارت بر زنـدگی و معیشت انسان از طریق سازماندهی سیسـتماتیک منابع انسانی و اقتصادی است که عوامل انسانی و اقتصادی را برای بهبود زنـدگی فردی و اجتمـاعی متشـکل می سـازد. به سـخن دیگر "،مـدیر "بایـد دانش پژوهو درعین حال هنرمنـدی باشـد که به سـبب وقوفش بر دانش مـدیریت و نیز تحت تـاثیر ویژگی های فردی، بتوانـد با بهره گیری مطلوب و بهینه از کلیه امکانات موجود از قبیل: نیروی انسانی،اختیارات سازمانی، تجهیزات و سـرمایه، سازمان متبوع خود را در جهت تحقق اهـداف تعیین شـده هـدایت و رهنمون سـازد. عملکرد یـک سازمـان کوچـک (خانواده) ، یک مؤسـسه متوسط (شـرکت بازرگانی)، یک سازمان بزرگ (وزارتخانه) و ... حاصـل تـدابیر و راهبردهای مـدیر یا مـدیران آن سازمان است که بر مبنای دانش، تجربه، خلاقیت و ... مـدیر اتخاذ می‌شود که باید پاسـخگو هم باشد. با وجود پذیرش نقش مؤثر" مدیر "در جامعه و قبول این نکته که بروز مشکلات در هر سطحی ارتباط مستقیم با توانایی‌های مـدیریت دارد، حرکت منطقی و اصولی برای رفع این مشـکل مهم صورت نگرفته و دائماً شاهد و ناظر ظهور مشـکلات جدیـدتری هستیم؟! مشـکلاتی که معلول عوامـل گونـاگونی است که به اختصـار به آن اشـاره می شود: الف) فقـدان معیـار انتخاب مـدیران: در حـالی که در جـامعه، حتـی تزریق آمپول به بیمـار به تخصـص، آموزش و به مجوز نیـاز دارد و در حـالی که حتـی یک دنـدانساز تجربی کاملاـ مجرب اجـازه کشـیدن یـک دنـدان فاسـد بیمار را نـدارد و به طور کلی به رغم آنکه اشـتغال در هر صـنفی مسـتلزم اخـذ مجوز است، شـگفت انگیز است که واگـذاری منـاصب مـدیریتی که می توانـد موجب نارضـایتی و نهایتـاً بحران حـاد اقتصادی و فرهنگی درهر سازمان شود، بـدون ضابطه ونه بر اساس توانایی و شایسـتگی بلکه عمـدتاً بر پایه روابط و احساسات و در چـارچوب وابسـتگی هـای خانوادگی و گروهی صورت می گیرد. ب) جابه جایی و حتی ارتقای مقام مـدیران ناتوان و بـد سابقه به جای مؤاخـذه و برکناری: بارها دیـده شـده است مدیر یا مدیرانی که به دلایلی از جمله کسب نتایج بد و حتی لطمه زدن به سازمان که قاعدتا می بایست حداقل اگر محاکمه و مؤاخذه نمی‌شوند، برکنار شوند، به منصب دیگری گمارده شده و گاه این دور تسلسـل ادامه می یابـد. ج) پاسـخگو نبـودن مـدیران: یکی از معضـلات بی اعتنـایی مـدیران به مردم و در نـتیجه در اولـویت قراردادن منـافع شخصـی و گروهی بر مصالح عمومی است. به ندرت دیده شده است مدیری به لحاظ نتایج منفی کار خود یا بخشی از زیر مجموعه مسـتعفی شده و از مردم عذر خواهی کند و جالب اینجاست هنگام بروز یک حادثه ناگوار، همه در تمام سـطوح مدیریتی بسیج می

شوند تا ضمن دفاع از خویش و کارکنان زیر مجموعه خود، قصور را متوجه عوامل خارجی کنند و در صورتی که حادثه ناگوار به فوت افراد منجر گردد، اشخاص فوت شده را مقصر معرفی می کنند. د) خود محوری و منیت: برخی مواقع هنگام تعویض یک مدیر ارشد، به عنوان اولین واکنش!، مدیریت جدید به طرق مختلف اقدامات مدیر سابق را زیر سئوال برده و با آن مخالفت می کند و در همین حال تلاش می شود مدیران رده های پایین تر قبلی(بدون بررسی عملکرد آنها) با اشخاص مورد نظر مدیر جدید عوض شوند. اقدامی که ضمن تضییع حقوق مردم بابت به هدر دادن هزینه های قبلی و تحمیل هزینه های جدید برای اجرای طرح های مختلف مدیریت قبلی، لااقل عده ای از مسؤلین شایسته از گردونه خدمت خارج و نارضایتی بروز می کند. ه) گرایش به تملق و چاپلوسی: عامل مهم دیگری که در بروز مشکلات سازمانی دارای نقش عمده ای است، تقویت روحیه چاپلوس پذیری در مدیران است که متاسفانه این پدیده به دلیل ریشه های فرهنگی، در کوتاه مدت قابل رفع نیست. هر چند که دلیل اصلی اشاعه این گرایش، انتخاب و انتصاب مدیران غیرواجد شرایط و ضعیف است تا امکان حتی یک مخالفت کوچک در برابر تصمیمات مقام ارشد را نداشته باشند. نکته دیگری که در بحث مدیریت، حائز اهمیت است، شیوه یا سبک مدیریت است که ظاهرا کم‌تر به آن توجه شده است: برخلاف تصور همگانی که مدیران موفق را در همه حال موفق ارزیابی می کنند، برای اداره مطلوب هر سازمان ضروری است که مدیری با ویژگی فردی خاص و یا در صورت امکان از مدیران دانش آموخته که قادر به تغییر سبک رهبری بر اساس تجارب و دانش علمی خود هستند، انتخاب شود. برای روشن شدن موضوع، قید چند مورد لازم است ▪: نکته اول: ماهیت فعالیت هر سازمانی مدیریت ویژه خود را می طلبد و نمی توان مدیر یک سازمان با ماهیت کاری معین را در مؤسسه ای دیگر که ماهیت کاری متفاوتی دارد به کار گمارد ▪. نکته دوم: برخی به اشتباه ، یکی از ویژگی های مطلوب مدیریت یعنی" قاطعیت "را با" خشونت "اشتباه گرفته و تصور می کنند چنانچه مدیر در برابر کوچکترین اظهار نظر انتقادی محکم برخورد کرده و فرد منتقد را مقهور و منکوب کند، آن مدیر، مدیر مقتدری است! در حالی که این مدیر ناآگاهانه، با تیشه کم تجربگی یا غرور بر ریشه سازمان می زند ▪. نکته سوم: اگر ، تعریف مورد پذیرش اکثر قریب به اتفاق صاحبنظران این رشته که مدیریت را" انجام دادن کارها به وسیله دیگران "می‌دانند، محور بحث قرار داده و قبول کنیم که" هدایت "یکی از وظایف مدیر است، از این رو باید بپذیریم هنگامی مدیر می تواند خودش را اثر بخش بداندکه انجام کارها به وسیله دیگران با میل‌و رغبت آنان انجام شود. زیرا لزوما هر مدیر موفقی، اثر بخش‌نیست.برای مثال چنانچه مدیری مصمم به تحقق هدفهای سازمان از طریق بهره‌گیری از" قدرت مقام "خود و ایجاد رعب و ترس در کارکنان باشد، ممکن است به هدفهای سازمان برسد و مدیری موفق تلقی شود. در حالی که اگر همین مدیر بتواند با بهره‌گیری از" قدرت شخصی "و با فراهم کردن محیطی مطلوب و ایجاد انگیزه، کارکنان را به صورت خودانگیخته به سمت هدفهای سازمان به حرکت در آورد، چنین مدیر موفقی، مدیر اثر بخش هم هست. تفاوت عمده میان " مدیران موفق "و" مدیران اثر بخش "اینست که دسته اول تا زمانی که دارای قدرت (مقام) هستند کلامشان نافذ است و به دلیل نارضایتی و گاه خشم کارکنان، بروز اتفاقاتی مانند کم کاری، شایعه پراکنی، خرابکاری و ... بعید به نظر نمی رسد. چنین مدیرانی می باید دائما مراقب و مواظب گفتار و رفتار کارکنان و همکاران خود باشندکه همین امر موجب اشاعه جو بدبینی و عدم اعتماد در محیط سازمان می گردد. بنابراین برای انتخاب مدیران موفق و اثربخش رعایت نکات زیر باعث رفع تدریجی مشکلات مدیریتی و در غایت کمک به حل معضلات جامعه نیز می‌شود. الف) برای انتخاب و انتصاب مدیران، معیارهای عمومی و تخصصی تدوین گردد و طبق آن عمل شود. ب) محور اصلی معیارها، "شایسته سالاری "باشد. ج) برای ترویج روحیه مسؤولیت پذیری و پاسخگویی مدیران آیین نامه های ویژه ای تدوین گردد و بر اجرای آن نظارت شود. د) در کنار تشویق های رایج ، برخورد قاطع با مدیران متخلف و برکناری آنها صورت گیرد. ه) جابه جایی مدیران تنها در حوزه تجربه و تخصص آنها انجام گیرد. و سرانجام آنکه تعویض مدیران سطوح میانی حتی در صورت تعویض مدیران مافوق آنها، با دلیل و برهان انجام شود. نظریه مک کله لند درباره انگیزش- امیر عسکری یکی از وظایف مدیر ایجاد

انگیزش در کارکنان است. برای این کار مدیر باید عوامل انگیزش کارکنان را بشناسد. مک کله لند توجه به نیازهای زیر را عامل افزایش انگیزش کارکنان می داند: ۱ – نیاز به کسب موفقیت؛ ۲ – نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران؛ ۳ – نیاز به کسب قدرت. یکی دیگر از عوامل انگیزش پاداشهای مادی است اما مک کله لند می گوید مردم پاداشها را رد نمی کنند.اما پاداش برای ارضای خودیابی آنها کافی نیست. اشخاصی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است چه خصوصیاتی دارند؛ اهل بردوباختهای سنگین نیستند، به شانس اعتقاد ندارند، این افراد از انجام دادن کارهای بسیار ساده و یا بسیار سخت اجتناب می کنند، این افراد به دنبال انجام کارهای هماورد طلب هستند و به کارهایی که خود شخص مدیریت آن را به عهده داشته باشد روی می آورند. این افراد وقت بیشتری صرف فکرکردن می کنند تا کارها را بهتر انجام دهند. مک کله لند می گوید می توان نیاز به کسب موفقیت را به افراد آموزش و کارایی پرسنل را افزایش داد. سازمانها به وسیله تغییرات رفتاری افراد تغییر می کنند، هرچند افراد تغییر را دوست ندارند اما پویایی جزء ماهیت کار است. بااین حال، تغییرات مورد نیاز سازمانی در استراتژی و ساختار، کلیدهای تحریک افراد هستند. تحقیقات روانشناسی وجود سه کلید احساسی را تایید می کنند که عبارتند از سائق های تحریک، دانش و انگیزه که حدود ۸۰ درصد از انسانهای باهوش از نظر ذهنی و کم هوش، رفتارشان به این سه عامل بستگی دارد. یکی از وظایف مدیر در یک محیط کاری، این است که باعث انگیزش کارکنان شود. اما انگیزش در تمرین و تئوری کاری مشکل است و فهمیدن آن سخت است. برای اینکه بدانیم چگونه می توانیم انگیزش را در افراد افزایش دهیم باید طبیعت و خوی انسانی را ابتدا بشناسیم و مشکلات انسان را بفهمیم. اگر کسی بخواهد مدیریت و رهبری سازمانی را برعهده داشته باشد باید عوامل انگیزش را بشناسد. به خاطر اهیمت این موضوع دانشمندان زیادی بر روی آن کار کرده اند از قبیل : (تئوری Y داگلاس مک گرگور)، فدریک هرز برگ (تئوری دوعاملی بهداشت، انگیزش)، التون مایو (تحقیقات هاتورن)، کریس آرگریس، رنسیس لایکرت و دیوید مک کله لند (انگیزش کسب موفقیت) که از میان این دانشمندان به شرح مختصری از نظریه های مک کلـه لند می پردازیم. تئوری پیداکردن نیازها بعضی از نیازها از مشاهدات و تجربیات زندگی به دست آمده اند: ۱ – نیاز به کسب موفقیت: تلاش برای انجام دادن بعضی کارهای مشکل و رسیدن به موفقیت؛ ۲ – نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران: به شکل روابط بسته با اشخاص و ایجاد ارتباط متقابل و دوستانه با افراد؛ ۳ – نیاز به کسب قدرت: برای کنترل دیگران یعنی دیگران را وارد کنیم تا به گونه ای مخالف رفتار همیشگی خود رفتار کنند. نیاز به کسب موفقیت ایجاد ارتباط با دیگران و نیاز به کسب قدرت تقریباً ۸۰ درصد نیروی محرک و انگیزش تمام افراد است. قبل از نگاه کردن بیشتر به مسائل موفقیت، ایجاد ارتباط با دیگران و قدرت لازم است نکاتی مورد توجه قرار گیرد. هرکس می تواند این سه محرک را در درجات مختلفی داشته باشد. محرکهای یکسان برای افراد مختلف رفتارهای متفاوتی به دنبال دارد. درواقع مردم فکر می کنند تصویرهای ثابت و مشخص معانی یکسانی برای افراد مختلف دارند در صورتی که چنین نیست. مک کله لند بیان می کند که تعدادی از این عوامل که توضیح داده شده از طریق مشاهده و تجربه به دست آمده اند. اما این افرادی که نیاز به کسب موفقیت شدید دارند چه می کنند؟ کسانی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است اهل قمار و بردوباختهای سنگین نیستند، به هیچ وجه دوست ندارند که در فرایند موفقیت شانس بیاورند. آنها ترجیح می دهند با مسائل و مشکلات روبرو شوند و به جای اینکه نتیجه کار را به حساب شانس بگذارند مسئولیت آن را شخصاً به عهده بگیرند. اما باید به این نکته توجه کرد که این افراد از انجام دادن کارهای بسیار ساده که موفقیت آن صددرصد است و یا کارهای بسیار سخت که امکان موفقیت پایین است اجتناب می کنند. افرادی که در خود به شدت احساس نیاز به پیشرفت می کنند اگر چنین بپندارند که مسئولیتی را که قبول می کنند احتمال موفقیت در آن ۵۰ درصد باشد نهایت سعی خود را خواهند کرد و کار مزبور را به بهترین شکل انجام خواهند داد. و این افراد از کارهایی که جنبه شانس دارد متنفرند. زیرا موقعیتی که در سایه شانس به دست آید هیچ لذتی برای آنها به دنبال نخواهد داشت. این افراد بیشتر به دنبال انجام کارهایی هستند که در اصطلاح هماورد طلب باشند (رابینز –

رفتار سازمانی). پاداشها و برانگیختن میل به موفقیت مردم یکی دیگر از خصوصیات میل به موفقیت مردم این است که به نظر می رسد آنها بیشتر نگران موفقیت شخصی باشند تا پاداش آن موفقیت. افراد پاداشها را رد نمی کنند اما پاداش برای ارضای خودیابی آنها کافی نیست. مردم از خود پیروزی یا حل کردن یک مشکل لذت بیشتری می برند تا اینکه به خاطر آن پاداش یا پول بیشتری دریافت کنند. پول برای انگیزش مردم یک ارزش اولیه است و این برای آنها معنی ارزیابی کردن فرایندها و مقایسه موقعیت آنها با دیگران را فراهم می کند و معمولاً مردم پول را برای مقام یا حمایت اقتصادی جستجو نمی کنند. بازخورد: تمایل مردم برای نیاز به کسب موفقیت است تا در بازخورد واقعی نتایج کارها موقعیت خود را بیابند و یک موفقیت شخصی به دست آورند. بنابراین، افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است بیشتر به کارهای فروشندگی و یا کارهای خصوصی که خود شخص مدیریت کار را برعهده داشته باشد روی می آورند. به علاوه طبیعت بازخورد واقعی برای برانگیختن مردم مهم است. در پاسخهایی که این افراد به سوالهای پیرامون کارشان داده اند مشاهده می شود که این افرادعلاقه ای به توضیح خصوصیات شخصیتی خود ندارند. افرادی که نیاز به کسب موفقیت در آنها زیاد است می خواهند واقعیت را بدانند و بازخورد نتایج را ببینند. چرا افرادی که انگیزه کسب موفقیت در آنها بیشتر است عملکرد بهتری دارند؟ مک کله لند اینگونه بیان می کند چون آنها معمولاً وقت بیشتری صرف فکرکردن می کنند تا اینکه چگونه کارها را بهتر انجام دهند. در حقیقت او فهمید هرکجا که فکر بهتری برای انجام کار باشد عملکرد بهتری اتفاق می افتد. مثالها: دانشجویان دانشگاه که نیاز به کسب موفقیت در آنها شدید است معمولاً نمره های بهتری از دانشجویان ضعیف تر می گیرند. کسانی که تمایل به کسب موفقیت بیشتری دارند با تشویق کردن، عملکرد بهتری از آنها سر می زند چون آنها همیشه سعی در بهترکردن امور محوله دارند. شرکتهایی که تعداد بیشتری از این افراد را در اختیار دارند سریعتر رشد می کنند و بازده و سود بیشتری دارند و حتی مک کله لند تحلیلهایش را از این هم بیشتر توسعه داده و معتقد است در کشورهایی که تعداد افراد با انگیزه کسب موفقیت، بیشتر است رشد اقتصادی ملی بیشتری دارند. آیا این مهارت آموختنی است؟ آیا می توانیم انگیزه نیاز به کسب موفقیت را به مردم آموزش دهیم؟ مک کله لند در حال قانع کردن دیگران برای پاسخ مثبت به سوال فوق بود. در حقیقت او مشغول توسعه برنامه های آموزشی برای افرادی بود که می خواستند میل به کسب موفقیت را افزایش دهند او همچنین برنامه هایی مشابه را برای قشرهای دیگر جمعیت توسعه داد. انگیزه مردم در کسب موفقیت: انگیزه افراد در کسب موفقیت می تواند ستون اصلی اغلب سازمانها باشد اما در مورد استعداد مدیران چه می توان گفت؟ همان طور که می دانیم افرادبا میل زیاد به کسب موفقیت، دارای شخصیتهای تولیدکننده هستند. اما هنگامی که آنها مستقل کار می کنند، بهتر کار می کنند تا هنگامی که کار گروهی انجام می دهند. هنگامی که کاری را خوب انجام می دهند میل دارند تا دیگران هم مثل آنها عمل کنند. در نتیجه بعضی وقتها این کمبودها باعث می شود تا دیگران تولید و عملکرد آنها را سرکوب کنند و مانع از به حداکثررساندن پتانسیل آنها شوند. امروزه نیاز است که میل به کسب موفقیت کارکنان افزایش داده شود اما هنوز بسیاری از مدیران فقط به فکر افزایش مهارت کاری پرسنل هستند. یک مدیر خوب بودن کافی نیست و مدیر باید تاثیرگذار باشد. مک کله لند به این نتیجه رسید که برانگیختن میل به کسب موفقیت مردم مثل خانواده هایی است که انتظارهای بیشتری نسبت به توانائیهای فرزندانشان دارند. والدین از فرزندانشان در سنین بین ۶ تا ۸ سالگی توقع دارند در بعضی کارها از خود استقلال نشان دهند و کارهایی را بدون کمک انجام دهند مثل مراقبت از خود در اطراف خانه. اگر والدین این توقعات را زود از فرزند خود داشته باشند و فرزندان نتوانند انجام دهند والدین بچه ها را سرکوب می کنند و شخصیت این کودکان توسعه پیدا نمی کند و این احساس را به بچه ها می دهد که آنها را نمی خواهند و آنها بی عرضه اند . در حالی که آنها هنوز برای این استقلال آمادگی ندارند و به عکس اگر بیش از حد بچه ها مورد حفاظت قرار گیرند این بچه ها وابستگی زیادی به والدینشان پیدا می کنند و همیشه منتظر می مانند تا والدین برایشان تصمیم بگیرند. مدیریت در هزاره سوم امروزه عقیده بر این است که همبستگی و انسجام اجتماعی جامعه جدید، تنها با مدیریت

صحیح امکان‌پذیر است. بر اثر مدیریت صحیح، ملتهای ضعیف، قوی می‌شوند. مدیریت در هر سازمانی، به منزله روح آن سازمان است. اگر روح سازمان به ضعف و سستی گراید، مرگ سازمان فرا می‌رسد. گویند که در سپاه نادر، پیری جنگ‌آور، راست و چپ سپاه دشمن را به وحشت انداخته بود و مبارزه جانانه‌ای به نمایش گذاشته بود. نادر که از مهارت و جنگجوی سالخورده، انگشت به دهان مانده بود، دستور داد او را به حضورش بیاورند. مأمور نادر در وسط میدان کارزار، پیر جنگجوی را فراخواند و پیام نادر را به او رسانید. پیر بر خلاف میل باطینی‌اش، چون سرگرم کارزار و حماسه آفرینی بود. به سوی نادر شتافت و عرق ریزان و خسته، با شمشیری آخته به نادر گفت: چرا مرا از وسط میدان کارزار، فرا خوانده‌ای؟ نادر به او گفت: ای پیر، با این گونه نبرد کردن، همه را شگفت‌زده کرده‌ای و به سان جوانان برومند به صف دشمن می‌تازی و پهلوانی می‌کنی؛ آن زمان که کشور مورد تاخت و تاز بود، چرا این گونه ظاهر نشدی؟ پیر در جواب گفت: آن زمان تو نبودی! دنیایی معنا در تفسیر این جمله نهفته است. مدیریت موفق، از پیر فرسوده نیز حماسه می‌آفریند و روح تازه‌ای در کالبد یک سیستم می دمد. ویلیام شکسپیر می‌نویسد: بنگرید آن شمع کوچک در دل تاریکی تا کجا نورش را پراکنده می‌سازد. یک عمل نیک و یا یک تصمیم درست از فردی خوش‌فکر نیز در این دنیای تاریک، همین گونه پرتوافشانی می‌کند.[۶] یکی از نکات برجسته دیگر در موفقیت در مدیریت، این است که مدیریت نشانه یک رشته از عملیات است، و مدیر، نشانه مرکزی در ساختار گروه است. از نظر ستو گدل، مدیریت رشته‌ای از عملیات، برای اثرگذاری بر فعالیت توده‌ها در جهت رسیدن به هدف است و میزان موفقیت آن بستگی به میزان اثرگذاری آن دارد و خود نیز متأثر از نظم و هارمونی در تصمیمات یک مدیر است. هاکسلی می‌نویسد: تنها داروی شفا دهنده دردها، نظم و خرد است؛ زیرا عامل وصول به اهداف و نقاط کانونی فعالیتهاست. راسکین می‌نویسد: هر کار درست و منظم و هر فکر شایسته، به چهره مدیریت، زیبایی و موفقیت می‌دهد. آن راس رتیموتی راس می‌نویسد: یک مدیر موفق به تسهیم دستاوردها در یک سیستم می‌پردازد و از انگیزش یا کارانه گروهی بهره می‌گیرد؛ زیرا افزایش عملکرد مؤسسه یا سیستم یک سازمان را در میان اکثر یا تمام کارکنان یک قسمت، تقسیم می‌نماید و مشارکت بیشتر کارکنان را موجب می‌گردد. برخی مردم، بسیاری از روشها را در زیرمجموعه سرفصل تسهیم دستارودها قرار می‌دهند؛ مثل تسهیم منافع و طرحهای پاداش به گروههای کوچک. تسهیل دستاوردهای یک مدیریت مهم‌ترین خصوصیات مشترک در تسهیل دستاوردهای یک مدیریت موفق بدین قرار است: ۱. بهبود عملکرد: یکی از اهداف تمام طرحهای تسهیم دستارودها، بهبود عملکرد است. این عملکرد که ممکن است به سختی اندازه‌گیری شود، با استفاده از کل زمان واقعی، در مقابل زمان استاندارد یا اندازه‌گیری فیزیکی میزان ستاده، در مقابل میزان داده‌ها به دست می‌آید و با روشهای محاسباتی گسترده و بر اساس بهبود سیستم، صورت می‌گیرد. ۲. دستیابی به چیزی: در این رویه، مدیر همواره باید سعی کند که به سمت ارتقای خود و سازمان و نیروها حرکت کند. این مهم، بیانگر این مسئله است که سازمان نه فقط در چرخش باشد، بلکه باید به گردش درآید و به روزمرگی نیفتند. حضرت امیر المؤمنین علی (ع) می‌فرماید: کسی که دو روزش مساوی و شبیه هم باشد، ضرر کرده است. ۳. تسهیم همه یا بیشتر کارکنان: در گذشته و حتی در مدیریت کلاسیک، طرح تسهیم دستارودها، گروه انتخاب شده‌ای از کارکنان، مانند کارکنان ساعتی یا کارکنان رسمی سازمان، را شامل می‌شد؛ اما امروزه برای بالا بردن موفقیت سازمان و ضریب رضایت شغلی و رضایت حرفه‌ای، جهت اصلی به سوی شامل نمودن تقریباً تمام افراد است. ۴. مشارکت کارکنان: بسیاری از برنامه‌ها با مشارکت به موفقیت نزدیک‌تر است. امروزه حرکت سازمانها به گونه‌ای است که در بخشهای دولتی و خصوصی، مشارکت قابل ملاحظه کارکنان را می‌طلبد و توسعه بهتر، همکاری، ارتباطات، کار و دستیابی به هدفها مورد تأکید قرار می‌گیرد. امروز در بحث موفقیت مدیران، مفهوم کار هوشمندانه‌تر مطرح است، که به طور معمول، نیازمند اشکالی از توانمندسازی و مشارکت کارکنان است. ۵. جهتگیری دراز مدت: زمان، عامل مهمی در امر مدیریت است و جهتگیریهای یک مدیر بایستی در ظرف زمان تعریف شود و عمده فعالیتها نیز در دراز مدت ترسیم گردد. متأسفانه غالب سازمانهایی که به آنتروپی مثبت(استهلاک

تـدریجی) دچار می‌شونـد و کمتر به سـمت آنتروپی منفی (بازیافت مجدد و مهندسـی مجدد) روی می‌آورنـد، به خاطر برنامه‌ها و دسـتاوردهای کوتـاه مـدت است؛ و ایـن مسئله، سبب ایجـاد مشـکلاتی در بـه کـارگیری مشـارکت کارکنـان می گردد. ۶. عدم جهت‌گیری انفرادی: از آنجـایی کـه تسـهیم دسـتاوردها، یـک جهت‌گیری گروهی است، ظـاهراً جهتگیری انفرادی یـا گروههـای کوچک، نمی‌توانند شامل یک سیسـتم گردند و لازم است که قبل از اجرا، اکثر شـرکتها و جهت‌گیریهای انفرادی را حذف نمایند. ۷. اداره کردن افراد در محیط کار: یکی از رمزهای موفقیت یک مـدیر کارآمد، کار کردن با گروههای به عنوان رهبر یک گروه یا مـدیر چنـد گروه مجـاز است که بخش مهمی از وظایف او را در بر می گیرد. تمایل به انجام دادن کارهای گروهی، به دلیل پیـدایی روشهای کاری چند مهارتی و جایگزین شدن ساختارهای غیر سلسله مراتبی به جای ساختارهای سنتی سازمانی، روز به روز افزایش می‌یابـد. مدیر موفق در ایجاد یک گروه کاری موفق، نقش تعیین کننده‌ای دارد، و یک گروه کاری خوب، محصول فرماندهی یک مـدیر اسـت. یـک گروه کـاری خـوب، نیرویی اسـت زنـده، در حـال تغییر و پویـا که در آن تعـدادی از افراد به منظـور همکـاری با یکـدیگر، دورهم جمع شده‌انـد و به ارزیابی دیـدگاههای مختلف می‌پردازند و با کمک همدیگر در جهت رسیدن به اهداف خود تلاش می کنند. رابرت هیلر می‌نویسد: همه گروههای موفق از یک سری خصوصیات مشترک در همه سازمانها و در سراسر دنیا بهره می‌برند اولین و مهم‌ترین و سـنگ بنای همه این خصوصیات، رهبری قدرتمند و اثر بخش است. و در ادامه می‌نویسد: تعداد اعضای گروه در موفقیت یـک سازمـان، نقش تعیین کننـده نـدارد. یـک گروه کـاری موفق، ممکن است بین ۲ تا ۲۵ عضو داشـته باشد. و مهم‌تر از مسئله تعـداد اعضا، مـدیریت خلاق و اثر بخش است. این مـدیریت خلاق و اثر بخش، برای اینکه بتوانـد گروه موفق را به سمت اهداف خود پیش ببرد، باید توانایی ایجاد مؤلفه‌های زیر را داشته باشد: ۱. تعیین اهداف ۲. حمایت از گروه ۳. تزریق انگیزش ۴. ایجاد اعتماد ۵. تفویض اختیار ۶. تقسیم وظایف و تعیین مسئولیتها ۷. تشویق افراد به ارائه ایـده‌های تازه ۸. بهسازی عملکرد ۹. تسهیم در مسئولیتها ۱۰. ایجاد خودگردانی خود کنترلی از آنجایی که دنیای امروز را دنیای سازمانها می‌دانند و متولیان این سازمانها انسانها هسـتند، فلسـفه وجودی سازمانها، متکی به حیات انسان است. انسانها در کالبد سازمانها روح می‌دمند و آنها را به حرکت در می‌آورنـد و اداره می کنند. موارد فوق، مهم‌ترین مؤلفه‌های انسانی سازمانهاست. سازمانها بدون وجود انسان، نه تنها مفهوم نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهـد بود و حتی با وجود فن‌آور شدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سـخت‌افزار، در آینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان، چون گذشـته باقی خواهد ماند. این نکته نیز حائز اهمیتی اسـت که منـابع انسانی، با ارزش‌ترین منبع برای سازمانها هسـتند و آنهاینـد که به تصـمیمات سازمانی شـکل داده، راه حل ارائه می کننـد و سرانجـام مسائـل و مشـکلات سازمان را حل می کننـد؛ بهره‌وری را عینیت می‌بخشـند و کارایی و اثر بخشـی را معنا می‌دهنـد. با این وصف، از آنجـایی که منـابع انسـانی، بخش عمـده‌ای از زنـدگی خود را به عنوان کارمنـد، کـارگر یـا مـدیر و سرپرست در محیط سازمانی می گذرانند، طبیعی است که توجه به آنها از اهمیت زیادی برخوردار است و یک مدیر موفق با بهره‌گیری از دانش لازم به این مهم بهـا می‌دهـد. مـدیر بایـد تزریقگر انگیزه‌هـا باشـد؛ زیرا چنین افراد و تیمهـایی درمحیط کار برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسـند و در راسـتای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشـند و هم درست برانگیخته شوند، و بدین منظور، باید ابزارها و وسایل انگیزش را شـناخت و آنها را به موقع و توسط مدیران لایق و شایسته به کارگرفت تا چنین مهمی محقق شود. رضایت کاری، علاقه، وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان، منوط به ایجاد محیطی است که مدیر متولی و مسئول آن است. ویژگیهای حرفه‌ای مدیران موفق در زمـان حاضـر، در سازمانها مـدیرانی قادرنـد در صحنه کار، روز به روز به درجه کارایی خود بیفزاینـد و بهره وری خود را افزایش دهند که حرفه‌ای باشـند. یکی از تعاریف جدید مدیریت به ما می گوید: مدیر باید بداند، بتواند و انسان باشد. دانستن، یعنی دانش لازم و مهـارت فنی در بودجه ریزی، نظارت، گزارش دهی و . ...توانسـتن، یعنی قـدرت مانور و عمل، ماننـد تصـمیم گیری، برنـامه‌ریزی، همـاهنگی، کنترل و . ...انسـان بودن، یعنی مهـارت روابـط انسانی، درک روابط سازمانی و . ...بر اساس این محورها،

جـدولی از ویژگیهای حرفه‌ای مدیران موفق ارائه می‌گردد. ویژگیهای حرفه‌ای بودن مدیران موفق شایسـتگی انسـجام پایداری انسان گرایی دارا بودن دانش روز ۱ Uptoczub. اعتبار بخشی به شخصیت، شغل و سازمانی که در آن کار می‌کند ۱. وظیفه شناسی ۱. گرایش عمیق به اطرافیان ۲. آشنایی تخصصی با حرفه مورد نظر ۲. عملکرد صادقانه ۲. تعهدبه کار توجه به رفاه دیگران ۳. کسب مهارتهای ویژه ۳. رهایی از تعصب ۳. وقت شناسی ۳. رعایت احترام متقابل ۴. توان استفاده از مهارتها ۴. بالا بودن درجه فرهنگ کار ۴. آشنایی با مدیریت زمان ۴. احترام به قانون ۵. بازسازی تجربیات ۵. برخورداری از انضباط ۵. جلوگیری از اتلاف در سازمان ۵. درک مشکلات دیگران ۶. گرایش به انجام کار ۶. دارا بودن وجدان کاری ۶. پذیرش مسئولیت به طور مسئولانه ۶. درک انتظارات متقابل ۷. اعتماد کامل به همکاران درصـد بالای این ویژگیها در درون افراد، بـاعث می‌شود که مـدیر سازمـان همواره به عنوان مرجع تصـمیم‌گیری و به صورت یـک فرد بالنـده سازمـانی مطرح شود و موفقیت جمع و سازمان را به ارمغان آورد. از آنجایی که هر ذهنی در سازمان می‌توانـد تعـداد نامحـدودی ایـده تولیـد کنـد، چنین مدیری با خیل عظیمی از انسانهای ایده‌مند مواجه می‌شود؛ نه اینکه او سوق‌دهنده افرادی باشد که فقط منتظر خزیدن هستند و اصـطلاحاً مدیر دست به حرکت فروشـی بایـد بزنـد. از وظایف مـدیر در سازمان، توجه به روحیه کارکنان است. روحیه، نتیجه میلیونها فعل و انفعال جسـمی و روحی است که درون ما اتفاق می‌افتـد و تغییرات احساسـی در ما درباره شـغل، سازمان و مدیر به وجود می‌آورد. ممکن است این احساس به وجود آمده، اثر بخش باشد و ممکن است مخرب و کاهنده کارایی. هر نوع روحیه، دارای دو جز اصـلی است: ۱. وضـعیت روحی؛ ۲. وضـعیت جسـمی. مـدیر در نقش رهبری، بایـد همواره وضـعیت روحی کارکنـان را بسـنجد و عواملی را که ممکن است در روحیه آنـان تـأثیر مخرب داشـته باشـد، از بین ببرد تـا میزان رضـایت شـغلی کارکنان همواره در سـطح مطلوبی قرار داشـته باشـد. عـدم توجه مـدیر به روحیه کارکنـان، میزان نارضـایی را افزایش می‌دهـد و عامل کاهش میزان موفقیت اوست OD و موفقیت مـدیر موفقیت مـدیر یـا بازسـازی و بهبود سازمان (O.D=OrganizationDexelopmento)، نوعی فعـالیت بهینه و کارآمد مدیریت برای ارتقای کیفی و بالندگی سازمان است و در سه سـطح فردی و گروهی و ساختار سازمان فعالیت می‌کند. یک مدیر موفق در OD معمولاً: ۱. برکار تیمی تأکیـد می‌کند؛ نه تلاش فردی. ۲. تغییر در فرهنگ سازمان را مـد نظر دارد. ۳. بر ایجاد انگیزش تأکید می‌کند. ۴. بر پاداش گروهی تأکیـد می‌ورزد. ۵. بر همکاری مـدیران و فرهنگ مشارکت تأکیـد می‌کند. ۶. ارتقا و چرخه بهره‌وری را مد نظر دارد. ۷. فرآیندی همیشگی را به سمت رقابتهای سالم ایجاد می‌کند. ۸. هدف اصلی آن، تغییر در رفتار و روش و ساختـار است. سازمانهـا به سـان موجود زنـده به دنیـا می‌آینـد، رشـد می‌کننـد، به بلوغ می‌رسـند و سـرانجام دچـار کهولت می‌شوند و از بین می‌روند. برای جلوگیری از مرگ زودرس سازمانها، لازم است سیستم دائماً در خود تغییرات مطلوب ایجاد کند تا اثربخشـی لازم را جهت انجام وظایف خود داشته باشد. مدیر آشنا به OD مانند طبیبی است که هدف اصـلی او شناختن بیماریهای سازمـان و کوشـش برای از بین بردن آنهـا و ایجاد تغییرات مناسب در سازمان، برای پیشـگیری از بروز مشـکلات جدیـد می‌باشـند. مروری بر پژوهشـهای انجـام شـده - پیـترز و واترمـن برای نخسـتین بـار در یـک پژوهش گسـترده، بـا مطـالعه ۴۳ شـرکت بزرگ آمریکـایی که در شـش شاخص: رشـد مرکب دارایی ها، رشـد مرکب سـهام، نسـبت ارزش بازاری به ارزش دفتری، بازده سـرمایه، بـازده سـهام و بازده فروش از رقبا بالاتر بودنـد به ۸ اصل اساسـی موفقیت در این شـرکتها رسـیدند و نتایـج را در کتابی با عنوان در جسـتجوی برتری کـه به یکی از پرفروش ترین کتابهـای مـدیریتی مطرح شـد، ارائه دادنـد. دراین پژوهش، هشت ویژگی شـرکتهای مبتکر و نوآور به این شـرح عنوان شـد. [تعصب به عمـل، تماس نزدیک با مشتری، اسـتقلال و تهور، بهره وری از کارکنان، توجه به ارزشـها، پایبندی به کار اصلی، ساختارهای ساده و تمرکز و عدم تمرکز] (پیترز و واترمن، ۱۹۸۲ _). مطالعه مهم بعدی توسط جیمز کالینز و جری پوراس انجام شد که در یک طرح پژوهشـی شـش ساله با بررسـی ۱۸ شـرکت که موقعیت خود را برای پنـج تا پانزده دهه حفظ کرده بودنـد، با ۱۸ شـرکت دیگر که در مقـایسه چنـدان موفق نبودنـد، به شـناسایی مجموعه اصولی که موجب تمایز این

شرکتها شده بود، پرداخته که در نهایت ویژگیها و فلسفه حاکم بر شرکتهای آرمانی را در کتابی با عنوان ساختن برای ماندن منتشر کردند. رویکرد ساعت سازی نه ساعت گویی، فلسفه هم این و هم آن، هدفهای مهمتر از سود، حاکمیت جهان بینی و حفظ پایداری و پیشرفت، دارا بودن هدفهای بلند پروازانه، انتخاب شایسته، مدیریت درون زا، پیشرفت و بهبود مستمر، به عنوان ویژگیهای شرکتهای آرمانی عنوان شده است (کالینز و پوراس، ۱۹۹۷ ــ). جیمز کالینز (۲۰۰۱) در یک پژوهش ۵ ساله دیگر، ۲۸ شرکت از میان شرکتهای برگزیده مجله فورچون، شرکتهایی را که در یک بازه زمانی ۱۵ ساله سود مرکب سهام آنان به سه برابر ارزش بازار رسیده بود، مورد مطالعه قرار دادند. پژوهش آنها این ویژگیهای را در خصوص این شرکتها آشکار کرد و نتایج در کتابی: با عنوان، از خوب به عالی منتشر شد. حاکمیت رهبری سطح پنجم، رویکرد ابتدا فرد بعد هدف، توان رویارویی با حقایق ناخوشایند و درعین حال یقین داشتن به موفقیت، حاکمیت مفهوم خارپشتی و سادگی در دو محور: فرهنگ مبتنی بر نظم گرایی، بهره گیری از شتاب دهنده های فناوری به عنوان مجموعه ویژگیهای شرکتهای رهسپار تعالی مطرح شد (کالینز، ۲۰۰۱ ــ). گری هارپست در یک مطالعه از ۵ راز شرکتهای با عملکرد برتر: تیم رهبری قوی، توانایی جذب و نگهداری کارکنان با کیفیت، رویکرد منسجم و منظم به کسب وکار، توانایی استفاده استراتژیک از فناوری، استفاده مناسب از تامین کنندگان قابل اعتماد، نام می‌برد. (Harpest, ۲۰۰۶) ــویلیام جویس و همکاران در بررسی خود از ۱۶۰ شرکت در صنعت های مختلف و مطالعه بیش از ۲۰۰ تکنیک مدیریتی در طی ۵ سال مجموعه عواملی را که باعث رسیدن به نتایج برتر برای سهامداران می‌شد بررسی کردند و نتیجه پژوهش خود را فرمول ۲+۴ نامیدند. در این پژوهش دو دسته از عوامل شناسایی شدند که به عوامل اولیه و ثانویه تقسیم می‌شوند. عوامل اولیه، شامل: استراتژی متمرکز، اجرا، فرهنگ عملکرد و سازمانهای تخت و سریع است. عوامل ثانویه، شامل: هوشمندی، رهبری متعهد، نوآوریهای تحول‌آمیز در صنعت و رشد از راه مشارکت. برای رسیدن به موفقیت می بایستی تمامی عوامل اولیه و دست کم دو تا از عوامل ثانویه وجود داشته باشند که در اصطلاح به آ ن فرمول ۲+۴ موفقیت کسب و کار گفته می شود ــ. دالتون در بررسی خود در زمینه عناصر اصلی سازمان، با عملکرد برتر ۵ جزو اصلی یک سازمان با عملکرد برتر را مشارکت کارکنان، تیم های کاری خودگردان، فناوری تولیدی منسجم، یادگیری سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر عنوان کرده است. (Dalton, ۲۰۰۰ ــ) هاردستی در بیان ده ویژگی یک سازمان موثر شفاف بودن ماموریت سازمانی، قدرت چشم انداز رهبری، تعهد، باور و تعلق خاطر به چشم انداز مشترک در سرتاسر سازمان، تیم رهبری متعادل و منسجم، هدفها و مقاصد روشن و قابل اندازه گیری، مکانیزمهایی برای دریافت بازخورد از خارج سازمان، اشتیاق به یاد گیری مستمر، در جستجوی تعالی و برتری بودن، فرایندهای برنامه ریزی و تصمیم‌گیری کارآمد و پاس داشتن موفقیتهای دسته جمعی را در دستیابی به عملکرد برتر موثر می داند. (Hardesty,۲۰۰۳) گریگوری اسمیت در مقاله خود، هفت راز ایجاد سازمانهای با عملکرد برتر را، تعهد و مشارکت مدیریت ارشد، تمرکز استراتژیک، تیم های راهبری، شناسایی پروژه های کلیدی بهبود، تیم گرایی، ایجاد منشور و اندازه گیری(سنجش) ذکر می‌کند. (Smith, ۲۰۰۲) فصل سوم در تحقیقات اجتماعی ، پس از انتخاب موضوع برای پژوهش مهمترین اصل ، انتخاب جامعه آماری است . منظور از جامعه آماری ، همان جامعه اصلی که از آن نمونه یا معرف بدست می آید . لذا جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان، کارشناسان و مدیران اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی خراسان است که به تفکیک به شرح ذیل می باشد : تعداد کل کارکنان موسسه (رسمی ، پیمانی ، قرارداد کار معین و شرکتی) ۹۲ نفر  تعداد کارکنان رسمی و پیمانی ۶۳ نفر که از این تعداد ۲۷ نفر خانم و ۳۶ نفر آقا می باشد .  تعداد کارکنان قرارداد کار معین۱۵ نفر که از این تعداد ۵ نفر خانم و ۱۰ نفر آقا می باشد .  تعداد کارکنان شرکتی ۱۴ نفر که از این تعداد ۱ نفر خانم و ۱۳ نفر آقا می باشد . که در سال ۱۳۸۸ در اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی خراسان مشغول به کار هستند . (نمودار زیر) بعد از تبیین جامعه آماری ، در راستای جمع آوری اطلاعات ابتدا باید سعی

شود که از روشهای درست و متناسب استفاده شود چرا که هر پژوهش روش یا روشهای خاص را جهت جمع آوری اطلاعات می طلبد و آنگاه باید کوشید تا داده ها با کمترین ضریب خطا بدست آیند و از عوامی چون فقدان روح عملی ، تعصب و سوگیری پرسشگر و پاسگو که بر نتایج حاصل تاثیر می گذارند دوری جست . باید خاط نشان کرد که در روش میدانی ، بهترین تفکیک در جمع آوری داده ها ، استفاده از تکنیک پرسشنامه است که پژوهشگر با مراجعه به اعضای نمونه ، سوالات را برای آنان بازگو و یا جهت تکمیل به آنها می دهد و از این طریق با تکمیل پرسشنامه ، اطلاعات لازم جمع آوری می شود . در این تحقیق یک پرسشنامه که شامل مقدمه و۱۹ سوال بود تهیه و تنظیم شده است که در آن از مقیاس ترتیبی استفاده شده است . پرسشنامه مربوطه بعد از اصلاح و بازبینی و جویا شده نظریات کارشناسان و مدیران مربوطه در اختیار کارکنان اداره قرار گرفت . از تعداد ۹۲ نفر از کارکنان اداره فقط ۴۱ یعنی ۴۴٪ پرسشنامه ها برگشت داده شدند . در این تحقیق , طبقه بندی اطلاعات بر اساس روش رتبه ای انجام شده که به شرح جدول ذیل می باشد . روش نمونه گیری در این تحقیق، روش احتمالی از نوع تصادفی ساده می باشد . در این تحقیق با توجه به تعداد جامعه آماری که ۹۲ نفر محاسبه شده و از این تعداد ۳۳ نفر خانم و ۵۹ نفر آقا می باشند ، تعداد نمونه تحقیق ۴۱ نفر ( ۴۴٪ ) می باشد که از این تعداد ۲۲ نفر آقا و ۱۹ نفر خانم به پرسشنامه ها پاسخ داده اند . و از این تعداد ۴ نفر کارکنان شرکتی, ۷ نفر کارکنان قرارداد معین , ۲ نفر کارکنان پیمانی و تعداد ۲۸ نفر از کارکنان رسمی می باشند. در تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش تجزیه و تحلیل آماری و عینی و در پردازش اطلاعات از روش پردازش توصیفی اطلاعات استفاده شده است که در این روش بر اساس اطلاعات دقیق و کمی بدست آمده با استفاده از مدلهای آماری و ریاضی بر تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته و نتایج را سریع , روشن و نزدیک به اقعیت اعلام می دارد بر اساس سوالات پرسشنامه , از سوال ۱ تا ۱۱ , کارکنان اداره به شرح جدول ذیل گزینه های عالی , خوب , متوسط و ضعیف را علامت زده اند . فصل چهارم – تجزیه و تحلیل اطلاعات دانش مدیریت، آگاهی سازمان یافته ای است که زیرساز عمل مدیران می باشد. موفقیت عملکرد یک سیستم به نحوه مدیریت آن بستگی دارد بنابراین عملکرد یک مدیر در ایجاد هماهنگی بین کارکنان نقش کلیدی دارد و می تواند تاثیر بسزایی در موفقیت عملکرد یک سازمان داشته باشد. دراین مطالعه توصیفی ، ابزار گردآوری داده ها ، پرسشنامه بوده است که جهت دستیابی به اهدف پژوهش در دو بخش تنظیم گردیده است. بخش اول شامل ۵ سئوال در ارتباط با مشخصات فردی و بخش دوم شامل ۱۱ سئوال در ارتباط با نحوه رضایت کارکنان و عملکرد آنان مطرح گردیده است. یافته ها نشانگر آن است که کل شرکت کنندگان در پژوهش از تعداد ۹۲ نفر , ۴۱ نفر یعنی ۴۴٪ که از این تعداد , ( ۲۳٪)آقایان و ( ۲۰٪ ) خانمها بودند . نمونه های این پژوهش ، تعداد کارکنان رسمی ( ۴۳ نفر ) بودند که از این تعداد ۲۸ نفر و تعداد کارکنان پیمانی ( ۲۰ نفر ) بودند که از این تعداد ۲ نفر , تعداد کارکنان قرارداد کار معین ( ۱۵ نفر ) بودند که از این تعداد ۷ نفر و تعداد کارکنان شرکتی ( ۱۴ نفر ) بودند که از این تعداد ۴ نفر به پرسشنامه ها پاسخ دادند . یافته ها نشان می دهد که نحوه موثر استفاده از سیستمهای کاری در اداره را ۱۲٪ از افراد عالی , ۴۸٪ خوب , ۳۴٪ متوسط و ۰۴/۰ افراد ضعیف اعلام کردند . تناسب بین میزان کار و میزان حقوق دریافتی را ۱۹ ٪ خوب , ۵۳٪ متوسط و ۲۶٪ افراد ضعیف اعلام کردند . همچنین نتایج پرسشنامه ها نشانگر این مطلب بود که روحیه همکاری در اداره به میزان ۵۶٪ , مشورت و جلب توجه مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها ۴۶٪ , میزان رضایت از شرایط محیط کار ۵۳٪ , ارتباط افراد با روسا و بقیه همکاران ۶۰٪ , معرفی کارکنان به دوره های آموزشی ۳۹٪ , رعایت قوانین و مقررات اداری ۶۳٪ , میزان تقسیم عادلانه کار ۴۰٪ , میزان رضایت شغلی ۴۳٪ و میزان تشکر و قدردانی از زحمات کارکنان در اداره ۲۴٪ است . نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عملکرد مدیریت براساس فرآیند مدیریت خوب بوده است ولی در ۳/۱ عوامل عملکردی مرحله سوم از قبیل اقدامات لازم جهت رفع احتیاجات مادی و معنوی افراد، ایجاد دوره های آموزشی کوتاه مدت، ایجاد محیط برای ابتکار و نوآوری و تشویق در انجام وظایف و همچنین بعضی از فاکتورهای عملکردی در مرحله پنجم فرآیند مدیریت (کنترل) شامل فراهم آوردن

رضایت بیشتر کارکنان از شغل و شرایط محیط کار و میزان حقوق و دستمزد و پاداش دریافتی , باید تجدید نظر و دقت بیشتری بعمل آید تا رضایت کامل کارکنان و بازدهی بالای افراد را شامل شود . ( در قسمت پیوستها نمودارهای نظریات کارکنان به تفکیک نشان داده شده است ) فصل پنجم – خلاصه و نتیجه گیری در بازار رقابتی امروزی، ضرورت دارد که سازمانها همواره باید یک گام جلوتر از رقبا باشند بنابراین سازمانها تلاش می‌کنند که پیوسته برتری رقابتی خود را حفظ کنند. فشارهای فزاینده محیطی و تحولات فراگیر سازمانها را با چالشهای گوناگونی روبه رو ساخته است که ناکارآمدی نگرش‌ها، سیستم‌ها و ابزارهای مدیریتی قدیمی کاملا آشکار شده است، چرا که با رویکردهای سنتی، نمی توان در بازاری که تمامی قواعد حاکم بر آن دگرگون شده است به رقابت پرداخت. هر شرایطی ابزار ویژه خود را می طلبد و طراحی سازمانی که بتواند نتایج عملکردی برتر، پایدار و فراتر از رقبا و انتظارات ذینفعان را فراهم کند، یک ضرورت است. پژوهشهای، انجام شده در مورد سازمانهایی که در این شرایط مانند نگینی بر پیشانی دنیای کسب و کار می درخشند، نشان می دهد که این سازمانها از یک مجموعه ویژگیهای کلیدی و مشترک بهره مند بوده اند و توانسته‌اند از این راه نتایج عملکردی فوق العاده‌ای را کسب کنند. بی تردید فراهم سازی یک سازمان که تمامی ویژگیهای مطرح شده را در یک زمان در بر داشته باشد کمی دور از دسترس به نظر می رسد، چرا که سفر تبدیل شدن از یک سازمان سنتی به یک سازمان متعالی و با عملکرد برتر، سفری طولانی است و مدیران نیز در این راه با چالشهای گوناگونی روبه رو خواهند شد. امروزه داشتن بهره‌وری و ارتقاء آن، نیاز انکارناپذیری برای سازمانها است. مهمترین عامل تولیدی هر سازمان منابع انسانی آن می باشد. مدیریت بعنوان یکی از راهبردهای توسعه و به روز آوری منابع انسانی و در نتیجه بهبود بهره‌وری نیروی کار به شمار می رود. مدیریت از طریق بهبود جو سازمانی و ایجاد همدلی بین کارکنان و همسویی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان می کوشد تا با هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی از طریق تقویت عملکرد مطلوب و حذف عملکرد نامطلوب با استفاده از شیوه های پرداخت تشویقی، بهره‌وری نیروی انسانی و بالطبع بهره‌وری کل سازمان را افزایش دهد هر چه مدیریت در نیل به اهداف مذکور موفق تر باشد، بهره‌وری نیز افزایش یافته در نتیجه سهم بازار و سود بیشتری را عاید سازمان خود خواهد نمود. روند مذکور باعث ایجاد ثروت و تداوم و بقاء سازمان در دنیای رقابتی و پر تلاطم امروزی خواهد شد. مدیریت مهم ترین و سازنده ترین نقش در یک سازمان را ایفا می کند. آگاهی از دانش نوین، تجربه بالاو تشخیص صحیح می تواند در جهت دست یابی اهداف سازمانی بسیار راه گشا باشد. مدیریت عملکرد ناب به هدفی فراتر از مدیریت عملکرد امروزی می نگرد و به کاهش اتلاف، حذف ضایعات،بهره وری حداکثر و افزایش رضایت ذینفعان و استفاده بهینه از منابع می پردازد. در بهینه سازی نیروی انسانی ، افراد سازمان مطلع می شوند کجا قرار دارند به گونه ای که بدانند تا چه حد خوب عمل می کنند لذا از حوزه های بهبود آگاه می شوند. تفویض اختیار امور ،سطوح انگیزش، مهارت و تعهد در نیروی کار افزایش می یابد. همچنین انتظارات مدیران از کارکنان و بالعکس به طور روشن بیان می گردد. در استفاده از منابع مالی و تجهیزات میتوان: اصلاح در سیاست پرداخت حقوق و پاداش بی اساس و ثابت، بکاربستن معیارهایی بر پایه ارزش افزایی افراد و اختصاص میزان مناسب بودجه به فعالیت ها و پروژه ها همراه با نظارت و دست یابی به بازده حداکثر در زمان معین و کیفیت مطلوب را از مزایای مدیریت عملکرد ناب دانست. پیشنهادات تحقیق : با توجه به نتایج کسب شده از این تحقیق و بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه ها پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد –: در تدوین و یا اصلاح قوانین و مقررات امور استخدامی ادارات و سازمان ها چه دولتی و چه غیر دولتی، مبحث کاربردی تناسب ویژگی های شخصیتی با شرایط شغلی مورد نظر لحاظ گردد. در واقع سازمان ها در بدو استخدام می بایست شغل مورد نظر را چون لباسی در نظر بگیرند که کارمندی متناسب و برابر آن لباس برایش انتخاب و جذب کنند که فردا از تنگی یا گشادی آن رنجیده خاطر نگردد. اعمال چنین مواردی در امر بکارگیری منابع انسانی مورد نیاز سازمان ها، می تواند کارایی کلی سازمان را تا حداکثر توان پیش بینی شده برساند. نتایج حاصل شده از انجام این تحقیق گواه آشکار این مطلب است که سازمان ها و یا شرکت ها می

بـایست به کیفیت اسـتخدام منـابع انسانی خویش که ناشـی از تناسب بهینه فرد با شـغل می باشـد، بیش از هر موضوع دیگری در امر مزیت هـای رقـابتی منـابع انسـانی خود توجه کرده و معیـار هـای انتخـاب افراد را در پست هـای متنوع و متفـاوت سازمـان نه به طور یکسـان و مشـابه، بلکه به طور متنـاسب بـا شـرایط و ویژگی هـای مورد نیاز تـدوین و بکار گیرنـد –. به مؤسـساتی که در مشاغل خدماتی مانند سازمان های مشاوره مشغول به کارند و در آنها درصد بسـیاری از خدمت ارائه شده به مشتری و ارباب رجوع ارتباط مسـتقیم به توانـایی، مهـارت، آموزش و ویژگی هـای فردی کارکنـان ماننـد اخلاق و برخورد با مشتری دارد، پیشـنهاد می گردد که بیشتر از سازمان ها و مؤسـسات فعال در عرصه های دیگر به امر تناسب شخصـیت و شغل کارمندانشان توجه کنند زیرا چنانکه دیده شد، این فرآیند نقشی بسیار اساسی و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان و در نتیجه مؤسسه و سازمان بازی می کند و می تواند مجرایی برای اثربخشـی بهتر فعالیت های سازمان و مؤسـسه باشـد –. به مدیران سازمان ها که به دنبال ایجاد تغییر و تحول در حیطه مدیریتی خود بوده و قصـد کارآمـدتر کردن اداره و سازمان خود را در جلب مشتری، ارائه خدمت به مردم و یا رقابت با رقیبان خود در بازار را دارنـد، توصـیه می شود که سـهم بیشتری به تلاش در جهت بکارگیری بهینه کارکنان در شـغل ها و پست های موجود در برنامه های کدیریتی خود اختصاص دهند. همیشه تکنولوژی و منابع مالی داروی ناکارمدی سازمان نمی باشد، بلکه مباحث ساده ای مانند تنـاسب بیشتر شخصـیت با شـغل کارکنان در بسیاری موارد آن هم در ادارات و سازمان های داخلی کشور که کمترین توجه به این موضوع شـده و می شود، بسیار گره گشا و مفیـد می باشـد. پیوسـتها با توجه به پرسشـنامه های تکمیل شـده توسط کارکنان اداره , نظریـات آنان به تفکیک هر سوال به شـرح جـداول ذیل است : اسـتفاده موثر از سیسـتمهای کاری در اداره تناسب بین میزان کار و میزان حقـوق دریـافتی روحیه همکـاری در اداره میزان مشـورت و جلب مشـارکت کارکنـان در تصـمیم‌گیری هـای مـدیریتی میزان رضـایت از شـرایط محیط کار ارتباط افراد با همکاران ، مـدیران و رؤسا در اداره معرفی کارکنان به دوره های آموزشـی متناسب با نیاز آنان رعایت قوانین ، مقررات و سلسله مراتب اداری در اداره تقسیم عادلانه کار میزان رضایت شغلی در اداره قدردانی و تشکر از تلاش و کوشـش کارکنان مقاله ای تحت عنوان : بی انگیزگی کارکنان خود را متوقف کنیـد عنوان مقاله: بی انگیزگی کارکنان خود را متوقف کنیـد مولف/مترجم: ترجمه: یاسـر جلالی موضوع: انگیزش و عملکرد چکیـده: اغلب شـرکتها اشـتباه عمل می کنند. آنها به جای آنکه سـعی کنند تا به کارکنان خود انگیزه بدهند، باید از بی انگیزه شدن کارکنان خود جلوگیری کنند. تعداد زیادی از پرسـنل وقتی یک کار جدیـد را آغاز می کننـد، بسیار شـیفته و علاقه‌منـد آن هسـتند. اما طبق یافته های تحقیق ما، در ۸۵ درصد شرکتها، انگیزه پرسـنل در شش ماهه اول به سرعت کاهش می یابد و در سالهای بعد نیز روحیه آنها بدتر خواهد شد. این یافته ها بر اساس مطالعه ای شـکل گرفته است که بر روی ۲/۱ میلیون نفر از کارکنان ۵۲ شرکت برتر از میان ۱۰۰۰ شرکت مجله فورچون بین سالهای ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۴ ، توسط موسسه تحقیقاتی سیروتا ( نیویورک) انجام شده است. این مشکل به اصول و مبانی مدیریت مربوط می شود. یعنی هم به سیاسـتها و رویه هایی که شـرکتها در مدیریت کردن نیروهایشان به کار می گیرند و هم به روابطی که مدیران به صورت فردی به وسـیله گزارشـهای مسـتقیم خود برقرار می کننـد. تحقیق ما نشان می دهد که چگونه رفتار و عملکرد مدیران به مشـکل بی انگیزگی پرسـنل اضافه می کند. همچنین تحقیق ما نشان خواهد داد که مدیران برای تغییر این وضع چه کاری می توانند انجام دهند. سه هدف کلیدی افراد در کار برای آنکه علاقه و شـیفتگی را که کارکنان در ابتدای شروع کار خود دارند حفظ کنیم، مـدیریت بایـد سه هـدفی را که عـده زیـادی از کارکنان در کار خود در پی آن هسـتند، بفهمـد و سـپس آنها را برآورده کنـد. این اهداف عبارتند از ـ: برابری : در مسائلی مثل دسـتمزد، مزایا و امنیت شـغلی با پرسـنل به طور عادلانه و برابر رفتار شود ـ موفقیت : احسـاس افتخـار کردن از شـغل و از کارفرمـا ـ همراهی و رفـاقت : داشـتن روابـط خوب و پربـار با همکاران. برای نگهـداری یک نیروی کـار علاقه‌منـد، مـدیریت بایـد تمـام این اهـداف را تـأمین کنـد. در شـرکتهایی که فقـط یکی از این اهـداف تامین می شود، کارکنان یک سوم علاقه‌منـدی کارکنانی را دارنـد که شـرکتهایشان تمام این اهـداف را برآورده می سازنـد. این اهداف نمی‌توانند

جایگزین یکدیگر شوند. شناختن و درک کردن صحیح پرسنل نمی تواند جایگزین دستمزد خوب شود، پول نمی تواند جایگزین حس افتخار و سربلندی از انجام یک کار شود و سربلندی به تنهایی هیچ تضمینی ایجاد نمی کند. آنچه مدیران به تنهایی می توانند انجام دهند تأمین این سه هدف، هم به سیاستهای یک سازمان بستگی دارد و هم به عملکرد روزمره مدیران که به صورت فردی انجام می‌گیرد. اگر یک شرکت مدیریت با استعدادی داشته باشد [سعی کند که خیلی خوب شرکت را مدیریت کند]، یک مدیر بد می‌تواند این مدیریت خوب را در قسمت زیر نظر خودش خراب کند. و برعکس؛ مدیران باهوش و همدل [با کارکنان] می‌توانند با ایجاد علاقه و تعهد در زیرمجموعه خودشان، بر مقدار زیادی بی مدیریتی یک شرکت غلبه کنند. در حالی که مدیران به صورت فردی نمی توانند همه تصمیمات رهبری(مدیران رده بالای سازمان) را کنترل کنند، با این حال می توانند یک نفوذ عمیق بر انگیزش کارکنان داشته باشند. مهمترین مسئله در انگیزه دادن به پرسنل، ایجاد حس امنیت برای آنهاست، بدین معنی که آنها ترسی نداشته باشند از اینکه اگر عملکرد آنها عالی نباشد، شغل آنها در خطر خواهد بود. کارکنان باید حس کنند که اخراج کردن آنها آخرین راه چاره است و تنها راه برخورد با مشکلات نیست. اما ایجاد حس امنیت فقط آغاز کار است. اگر هر یک از ۸ مرحله زیر درست به کار برده شوند، می توانند نقش کلیدی را در تامین اهداف کارکنان شما برای کسب موفقیت، برابری و همراهی بازی کنند و آنها را قادر سازند تا شور و شوقی را که در زمان استخدام و شروع به کار داشتند، حفظ کنند. موفقیت یک هدف الهام بخش را القا کنید. یک عامل مهم برای ایجاد اشتیاق (علاقه) در کارمندان، وجود یک هدف سازمانی مشخص، معتبر و الهام بخش است. در واقع برای کارمندان، هدف انجام کار، خیلی اهمیت دارد. آنها باید بدانند که برای چه در این شغل استخدام شده اند و هدف از انجام این شغل چیست. بنابراین، «دلیلی برای بودن» یا «دلیلی برای این جا بودن» برای پرسنل، فراتر از پول قرار خواهد گرفت. هر مدیری باید قادر باشد تا خیلی سریع یک هدف قدرتمند را برای واحد خودش بیان کند. به مثال زیر در مورد هدف یک شرکت توجه کنید. در این مثال یک گروه سه نفره که در یک موسسه بیمه کار می کنند، هدف از کار خود را این چنین توضیح می دهند: کار بیمه ها در ارتباط با مردم است. کار بیمه این نیست که مثلاً ـ شما فرم های بیمه را چگونه پر کرده اید یا اینکه چک ها را چگونه نوشته اید. بیمه یعنی اینکه وقتی مردم بیمار هستند، چگونه مورد مراقبت قرار می گیرند، یا وقتی مشکلی دارند چگونه به آنها کمک می شود. این توضیح بسیار موثر است، زیرا در شرکت کوچکی تهیه شده است که تحت نظر یک هیئت رئیسه پرقدرت و سخنران (سخنور) قرار ندارد و شرکتی است که معمولاً ـ با قوانین و مقررات اداری (بوروکراتیک) شناخته می شود. کسانی که این توضیح را ارائه کرده اند واقعاً درک و احساس درستی از کار خود داشته اند، زیرا که تمرکز آنها بر نکته صحیحی است، چون بر نتیجه کار (مردم) تأکید دارند، تا بر وسایل و ابزارهای انجام کار (پر کردن فرم های بیمه شرح شغل، ابزار قدرتمندی است. اما به همین اندازه هم مهم است که مدیر بتواند موضوع را برای زیردستان شرح دهد و قادر باشد تا برای بیان دلیل انجام وظیفه، با آنها ارتباط برقرار کند. کارکنان را درک کنید. مدیران باید اطمینان حاصل کنند که تمام همکاریهای یک کارمند، چه بزرگ چه کوچک، مورد توجه قرار گرفته است. شعار بسیاری از مدیران این است که «چرا باید برای انجام کاری از کسی تشکر کنم که او برای آن کار دستمزد می گیرد؟» کارمندان این نکته را بسیار بازگو می کنند چقدر به قدردانی اهمیت می دهند. کارکنان همچنین اعلام می کنند که چقدر ناراحت هستند زمانی که مدیران وقتی را اختصاص نمی دهند تا به خاطر انجام صحیح یک کار از آنها تشکر کنند، اما خیلی سریع آنها را به خاطر اشتباهات نکوهش می کنند. درک موفقیتهای فرد توسط دیگران، یکی از نیازهای اساسی انسان است. توجه و درک کردن کارکنان، فضایل و کمالات آنها را افزایش می دهد، یاری کردن باعث می شود که این کمالات بیشتر شود. دستی بر شانه فرد زدن، گفتن جمله «خوب بود» ، غذا خوردن با کارمند، اشاره کردن به کار خوب پرسنل نزد مقامات بالاـ مقداری انعطاف پذیری در زمانبندی برنامه ها، یک روز مرخصی یا حقوق تشویقی یا حتی یک پیغام تشکر روی میز، اندکی از صدها راهی است که مدیران به وسیله آن می توانند قدردانی خود را از یک کار خوب نشان دهند. چنین

روشهایی بسیار موثر هستند، اگر که بی ریا باشند، با دقت انجام شوند و به وسیله دستمزد منصفانه و قابل رقابت تقویت شوند و همچنین جایگزینی برای آنها مطرح نشود. روشهای دیگر به جای آن اعمال نشود. -۳ برای کارکنان خود یک تسریع کننده باشید. ترکیب کردن مدل فرمان دادن وکنترل کردن، یک راه مطمئن برای کاهش بی‌انگیز گی است. در عوض، نقش کلیدی خود را به عنوان تسریع کننده کارکنان تعریف کنید: این شغل شماست که انجام کارهای آنها را تسهیل کنید. گزارشهای شما، در این منظر، «مشتریان»(طرف مقابل) شما هستند[باید کارشان را راه بیاندازید]. نقش شما به عنوان یک تسریع کننده شامل یک سری فعالیت هاست: برای واحدهای دیگر و سطوح مدیریتی، نقش یک محور را ایفا کنید. برای آنکه علایقشان را بیان کنند، افراد را متقاعد کنید که شما آنچه که آنها برای موفق شدن نیاز دارند را در اختیارشان می گذارید. آیا شما می دانید که چه چیزی برای کارکنان شما در انجام کارهایشان بیشترین اهمیت را دارد؟ از آنها سوال کنید ــنشستهای ناهار و گفتگوهای دوستانه با کارکنان برای این کار خیلی موثر است. اگر به هر دلیلی نمی توانید خیلی سریع به یک نیاز یا درخواست بخصوص رسیدگی کنید، خیلی صریح باشید و اجازه دهید تا کارکنان شما بدانند که شما چگونه برای حل مسائل آنها عمل می کنید. [آنها را در جریان کار قرار دهید] این یک راه عالی برای ایجاد اعتماد است. کارکنان خود را برای بهسازی هدایت کنید. یک دلیل عمده که بسیاری از مدیران به زیردستان در بهبود عملکرد آنها کمک نمی کنند، این است که آنها نمی دانند چگونه بدون رنجاندن یا دلسرد کردن پرسنل این کار را انجام دهند. برخی از اصول اساسی زیر این مشکل را برطرف می کند. کارکنانی که عملکرد کلی آنها رضایت بخش است، باید از این موضوع با خبر بشوند. اگر کارکنان بدانند که مدیریت به طور کلی از کار آنها خشنود است و حتی در حال کمک کردن به آنهاست، برای بهتر انجام دادن کار، پذیرفتن بازخورد در جهت بهبود و ارتقای آن عمل خواهندکرد. محدودیتهایی که فاصله [دوری از کارکنان] ایجاد می کند، مانع می شوند از اینکه شخصی بازخورد معنی داری را به طور کامل دریافت کند، بازخوردی که در آن شناخت یک جزء مرکزی است ، اما این نکات کلیدی باید اساس هر طرح بازخوردی باشد ــ: بازخورد عملکرد همان ارزش‌یابی سالانه نیست. بازخورد عملکرد واقعی را اگر امکان دارد زمانی که کار تمام شده باشد بگیرید. ارزش‌یابیهای سالانه رسمی را برای جمع بندی سال به کار ببرید، کارمند را با اشتباهات گذشته اش تحت فشار نگذارید ــ. این را تشخیص دهید که کارمندان می خواهند بدانند که چه موقع کم کاری کرده اند. از اینکه کارکنان یک انتقاد شایسته را دریافت کنند، نترسید؛ کارکنان شما نیاز دارند بدانند که چه موقع خوب عمل نکرده اند. در همان زمان، بازخورد مثبت دادن را هم فراموش نکنید. هدف نهایی شما این است که در نهایت تیمی را تشکیل دهید که مستوجب تقدیر باشد ــ. توضیحاتی که در مورد بهبودهای صورت گرفته ارائه می شود، باید مشخص، واقعی و غیر احساسی و مستقیماً معطوف به عملکرد کارکنان باشند تا اینکه معطوف به خصوصیات شخصی آنها. از تذکرات ارزیابی کننده کلی ( مثل: آن کار بی ارزش است) یا توضیحاتی در مورد انگیزه ها یا خصوصیات شخصی کارکنان ( مثل: شما بی دقت بوده‌اید) خودداری کنید. در عوض یک سری جزئیات مشخص و واقعی(قابل لمس) را در مورد آنچه شما حس می‌کنید که حتما بهبود یافته است و چگونگی این بهبود، تهیه کنید ــ. بازخورد را در ارتباط با وظیفه پرسنل قرار دهید. اجازه ندهید که توضیح شما به چیزی که با وظایف و اختیارات آنها ارتباطی ندارد، مربوط شود ــ. به عقاید و نظرات کارکنان در مورد مشکلات انجام کار، گوش کنید. تجربیات و مشاهدات کارکنان برای مشخص کردن اینکه چگونه مسائل مربوط به عملکرد می تواند بهتر مورد توجه قرار گیرد، مفید هستند؛ از جمله اینکه چگونه شما[مدیر] می توانید بیشتر مفید باشید ــ. همواره به یاد داشته باشید که شما به چه دلیل بازخورد می دهید. شما می خواهید عملکرد را بهبود ببخشید نه اینکه برتری خود را بر کارمندان ثابت کنید. بنابراین واقعگرا باشید و بدون اینکه کار غیرممکنی را بخواهید، بر آنچه واقعاً شدنی است، متمرکز شوید ــ. در مورد چیزی که اطلاعی از آن ندارید، پیشنهاد ندهید. از کسی که موقعیت را می‌شناسد برای نظر افکندن به آن موضوع کمک بگیرید. برابری رابطه خوبی با کارکنان داشته باشید. یکی از بی حاصلترین قواعد در سازمانها، توزیع

اطلاعات بر مبنای اصل «لزوم دانستن» است. [پرسنل فقط آنچه را لازم است، باید بدانند] این قاعده معمولاً روشی غیر ضروری و مخرب در جهت محدود کردن جریان اطلاعات در یک سازمان است. محروم کردن کارکنان از اطلاعات به خاطر نبود یک رابطه مناسب با مدیریت، یکی از مهمترین یافته های منفی است که ما در اظهار نظرهای کارکنان مشاهده کردیم. آنچه کارکنان نیاز دارند تا کارشان را انجام دهند و آنچه به آنها احساس احترام و حس مشارکت می دهد ، امر می کند که مدیران باید محدودیتهای خیلی کمی در جریان اطلاعات قرار دهند. چیزی را از کارکنان مخفی نگه ندارید، مگر آن موارد ناچیزی را که واقعاً محرمانه هستند. یک ارتباط خوب نیازمند آن است که مدیران با آنچه که پرسنل می خواهند و نیاز دارند که بدانند، خود را هماهنگ کنند. بهترین راه برای این کار سوال کردن از خود پرسنل است _اغلب مدیران باید خودشان را به ارتباط برقرار کردن منظم عادت دهند. این موضوع یک غریزه طبیعی نیست. شما باید ملاقاتهای منظمی را با کارمندان تنظیم کنید ، ملاقاتهایی که هدفی به جز ارتباط دو طرفه ندارند. ملاقات با مدیریت باید طرح خاصی داشته باشد، برای آنکه نتایج ملاقات را به پرسنل انتقال دهد و واقعیت را به آنها بگوید. بسیاری از کارکنان درمورد انگیزه های مدیریت خیلی مشکوک هستند و چیزهایی برای خود تصور می کنند. در ارتباط برقرار کردن با پرسنل به طور منظم بازخورد بگیرید.(نتیجه کار را بررسی کنید) یکی از بزرگترین مشکلات ارتباط برقرار کردن این است که تصور کنید که یک پیام درک شده است. اگر پیگیری کنید اغلب متوجه می شوید که پیامها غیر واضح اند یا اینکه مخاطب آنها را نفهمیده است. شرکتها و مدیرانی که این گونه با کارمندان خود ارتباط برقرار می کنند، در روحیه کارکنان تاثیر زیادی می گذارند. روابط باز و کامل[با کارکنان] نه تنها آنها را در انجام کارهایشان کمک می کند، بلکه نشان از احترام گذاردن به آنهاست. - عملکرد ضعیف را تشخیص بدهید. حتماً به ۵ درصد از کارکنان خود که نمی خواهند کار کنند، توجه و آنها را شناسایی کنید. بیشتر افراد می خواهند کار کنند و از کار کردن افتخار می کنند. اما کارکنانی وجود دارند که به کارکردن حساسیت دارند .آنها هر کاری می کنند تا از زیر کارکردن فرار کنند. آنها بی انگیزه هستند و یک روش انضباطی – مثل انفصال از کار – تنها راهی است که می توان آنها را از طریق آن اداره کرد. این کار روحیه و کارایی بقیه اعضای تیم را افزایش می دهد، زیرا آنها می بینند که یکی از موانع کارایی آنها برداشته شده است. همراهی و رفاقت کار جمعی(تیمی) را رواج دهید. اغلب فعالیتها برای آنکه به طور موثر انجام گیرند، به یک کار گروهی نیاز دارند. تحقیق نشان می دهد که کیفیت یک کار گروهی در زمینه هایی مثل حل مسئله معمولاً بیشتر از کار فردی است.به علاوه بیشتر کارکنان وقتی به صورت جمعی کار کنند، انگیزه بیشتری پیدا می کنند. هر زمان که امکان دارد مدیران باید کارکنان را به تیم های خود مختار تقسیم کنند، تیم هایی که بر مسائلی مثل کنترل کیفیت، زمان‌بندی و بسیاری از روشهای انجام کار کنترل دارند. چنین تیم هایی به مدیریت کمتری نیازمند هستند و طبیعتاً به کم شدن صحیح سطوح مدیریتی و کاهش هزینه ها منجر می شوند. در ایجاد تیم ها، همانطور که باید بین افراد رفاقت وجود داشته باشد، باید صلاحیتهای افراد نیز در نظر گرفته شود. یک مدیر باید با دقت ارزیابی کند که چه کسی با چه کسی بهتر کار می کند. این موضوع برای ایجاد فرصت در جهت تنوع و مبادله در یادگیری عقاید، روشها و رویکردها در میان کارکنان مهم است. با تیم جدید در مورد وظایفشان و چگونگی عملکردشان و انتظارات شما از محصول کارشان شفاف باشید. توجه به هر سه عامل گوش کنید و درگیر شوید. کارکنان یک منبع غنی اطلاعات هستند، در این مورد که چگونه باید یک شغل را بهتر انجام داد. این اصل درمورد همه انواع کارکنان از ساعتی تا رسمی کاربرد دارد. مدیرانی که با یک روش و شیوه مشارکتی کار می کنند، نتایج بزرگی را در ارتباط با کیفیت و بهره وری به دست می آورند. مدیران مشارکتی به طور مداوم علاقه‌مندی خود را به عقاید و تصورات کارکنان آشکار می کنند. آنها صبر نمی کنند تا اینکه پیشنهادها به وسیله روابط رسمی یا نظام پیشنهادها جامه عمل به خود بگیرد. آنها به دنبال فرصتی می گردند تا گفتگوی مستقیمی با افراد و گروهها داشته باشند، در مورد اینکه برای اصلاح و بهتر کردن اثربخشی چه می توان کرد. آنها جو و فضایی را ایجاد می کنند که درآن گذشته به اندازه کافی خوب نیست [همواره نیاز به تغییر و

اصلاح وجود دارد] و کارکنان را برای نوآوریهایشان شناسایی می کنند. مدیران مشارکتی فقط یک بار حدود وظایف را تعریف می کنند و بعد به کارکنان آزادی عمل می دهند برای آنکه با توجه به دانش و تجربه شان و متناسب با خودشان عمل کنند. در واقع ممکن است روش ایجاد انگیزه قدرتمندتری از آزاد گذاشتن افراد شایسته برای انجام مشاغلشان آن گونه که آنها مناسب می دانند، وجود نداشته باشد. منابع و مأخذ کتب و مراجع کتابخانه ای : ۱. Armstrong , M (۱۹۷۶) A Handbook of Personnel Management Practice , ۱st end , Kogan Page , London ۲. Newton , T and Finday , P (۱۹۹۶)Playing god ? : The performance of appraisal , Human Resource Management Journal , ۶(۳) , pp ۴۲-۵۶ ۳- عاطفی .محمد رضا و مهمان پذیر U فرهاد ، مقدمه ای بر مدیریت ناب ، انتشارات نگاه دانش ،۱۳۸۴ ۴- صبور اردوبادی ؛ احمد نقش تربیتی عادات ؛ جلد ۱ ، تهران : هدی ، ( بی تا ) ۵- ابیلی، خدایار و موفقی، حسن،مدیریت عملکرد دانشگران (مقاله)، سایت سازمان مدیریت صنعتی. ۶ - خوشوقتی،آرمین، ارزیابی عملکرد کارکنان (مقاله)، سایت راهکار و مدیریت، ۱۳۸۴. ۷- خاکی، غلامرضا، مدیریت بهره وری(تجزیه و تحلیل آن در سازمان)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،۱۳۸۴، چاپ چهارم. ۸- گروهی از استادان مدیریت، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۷،چاپ دوم. ۹- ساعتچی،محمود،روانشناسی بهره وری،موسسه نشر ویرایش،تهران، ۱۳۸۰،چاپ سوم.

## بررسی علاقه دختران به زیبایی و مد

دبیرستان کارو دانشمحقق:مهری ناصری

نتیجه گیری : پژوهش حاضر با هدف بررسی علل علاقه دختران به زیبایی در دبیرستان سال دوم دخترانه کار و دانش و با مقایسه این معیارها د ردختران اجرا گردید . روش کار :تعداد ۳۰ دانش آموز دختر به شیوه نمونه گیری انتخاب و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته « علاقه دختران به زیبایی» مورد ارزیابی قرار گرفتند . داده ها با استفاده از روش های آماری توصیفی و همبستگی مورد تحلیل قرار گرفتند . یافته ها : در پژوهش حاضر بین دختران بین سنین ۱۶-۱۸ ساله از لحاظ علاقه آنها به زیبایی تفاوتهایی وجود داشت . حدود ٪۸۰ آنها علاقه داشتند زیباتر از آنچه هستند شوند و ٪۲۰ به زیبایی که داشتند راضی بودند. و افرادی که از خود راضی بودند اعتماد به نفس بیشتری نسبت به کسانی که دوست داشتند زیباتر شوند .مقدمه :ای آینه به من بگو که من از همه زیباترم! این جمله معروف را حتما شما هم به یاد دارید وقتی زن زشت داستان سفید برفی نقشه‌ها می‌کشید برای از بین بردن دختر زیبای داستان و جلوی آینه می‌ایستاد و از آینه— آن هم از آینه-دروغ می‌خواست؛ بعد هم که به مراد خود نرسید زد آینه را شکست!بحث زشتی و زیبایی از قدیم‌الایام مطرح بوده است و شاید بتوان گفت فلاسفه‌ای چون افلاطون جزو اولین‌هایی بودند که بحث هنر و زیبایی را مطرح کردند. امروزه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان نیز درگیر این قضیه شده‌اند. پژوهش‌های روان‌شناسان مشخص کرده است که زیبایی و زشتی محصول نگرش، تصورات و برداشت‌های افراد از خود یا از پدیده مورد نظر است. در این رابطه دکتر پرویز رزاقی، روان‌شناس، به دو گروه اشاره می‌کند: «افراد زشتی که ادعای زیبایی دارند و افراد زیبایی که ادعای زشتی دارند.» شاید با این موضوع روبه‌رو شده‌اید که دوستتان از لحاظ ظاهری تقریبا زشت است اما به محض دیدن دیگران شروع به عیب‌جویی از قیافه و ظاهر آنها می‌کند. این روان‌شناس علت برخورد ویژه دوست شما را به یکی از دو تا موضوع زیر مربوط می‌داند: «برخی از افراد زشت حاضر به پذیرش زشتی خود نیستند و در نتیجه با مکانیسم دفاعی انکار زشتی با آن برخورد می‌کنند و برخی دیگر به دلیل نگرش مثبتی که از خود دارند زشتی را انکار می‌کنند.در حالی که برعکس این قضیه برای برخی افراد زیبا اتفاق می‌افتد. افراد زیبایی که خود را زشت تصور می‌کنند یا اعتماد به نفس کافی ندارند یا اینکه از نظر باور و تفکر به اشباعی رسیده‌اند که زیبایی را در محور تصور و افکارشان قرار نمی‌دهند و آن را امری عادی تلقی می‌کنند یا اینکه به جنبه‌های دیگر

زندگی مثل معنویات، زندگی خوب و... اهمیت می‌دهند. زیبایی چیست ؟ کلمه‌ی زیبایی به معنای «حالت و کیفیت زیبا» بوده و عبارت است از «نظم و هماهنگی که همراه عظمت و پاکی، در شیئی وجود دارد و عقل و تخیل و تمایلات عالی انسان را تحریک کند و لذت و انبساط پدید آورد»یکی از گرایشها در انسان، گرایش به زیبایی و جمال است. در انسان گرایش به جمال و زیبایی چه به معنی زیبایی دوستی و چه به معنی زیبایی آفرینی که نامش هنر است به معنی مطلق وجود دارد. این هم خود یک گرایشی است در انسان و هیچ کس نیست که از این حس فارغ و خالی باشد. انسان لباس هم که می پوشد کوشش می کند تا حدی که برایش ممکن باشد وضع زیباتری برای خودش به وجود بیاورد. اتاقش را زیبا می کند. انسان زیباییهای طبیعت را دوست دارد. یک جا که یک آب صاف و زلال می بیند، یک استخر، یک دریا، از دیدنش لذت می برد، از مناظر خیلی عالی طبیعی لذت می برد، از منظره آسمان، از افق، از کوهها، ازهمه اینها لذت می برد، یعنی اینها را زیبا می بیند و از زیبایی اینها لذت می برد و همین طور است مساله هنر که خودش خلق نوعی زیبایی است،زیبایی در عالم نسبی است. شما می بینید انسانی، شی» یا انسان دیگری (معشوقش) در نظرش فوق العاده زیبا و حال آنکه یک انسان دیگر او را زیبا نمی بیند. پس معلوم می شود به قول این اشخاص زیبایی حقیقت مطلقی نیست، یعنی ممکن است یک انسان در نظر انسانی در نهایت زیبایی باشد و همان انسان در نظر انسان های دیگر اصلا زیبایی نداشته باشد. داستان معروف لیلی و مجنون همان نسبیت در زیبایی را بیان می کند. یعنی برای او زیباست، برای کس دیگر زیبا نیست. این هم خودش مسئله ای است که می گویند بر خلاف آنچه انسان ها خیال می کنند که زیبائی، عشق می آفریند، بر عکس است: عشق، زیبایی می آفریند، یعنی اول زیبایی وجود ندارد که بعد در اثر زیبایی، عشق ایجاد شود اول عشق وجود پیدا می کند و بعد عشق زیبایی را خلق می کند. البته این یک نظر افراطی است. نمی شود وجود زیبایی را در خارج به کلی انکار کرد. زشتیها و زیباییها در جهان در جهان زشتی، نمایانگر زیبایی است. زشتیها نه تنها از این نظر ضروری می باشند که جزئی از مجموعه جهانند و نظام کل به وجود آنها بستگی دارد، بلکه از نظر نمایان ساختن و جلوه دادن به زیباییها نیز وجود آنها لازم است. اگر ما بین زشتی و زیبایی، مقارنه و مقابله برقرار نمی شد، نه زیبا، زیبا بود و نه زشت، زشت، یعنی اگر در جهان، زشتی نبود زیبایی هم نبود، اگر همه مردم دنیا زیبا بودند، هیچکس زیبا نبود، همچنانکه اگر همه مردم زشت بودند هیچ کس زشت نبود. اگر همه مردم همچون یوسف صدیق بودند، زیبایی از بین می رفت، و اگر هم همه مردم در قیافه " جاحظ " بودند زشتی در جهان نبود. اینکه مردم به سوی زیباها کشانیده می شوند و مجذوب آنها می گردند، به عبارت دیگر اینکه تحرک و کششی به سوی زیبایی پیدا می شود به خاطر این است که زشتها را می بینند و از آنان رو گردان می شوند، همچنانکه اگر کوهستانها و سرزمینهای مرتفع نبود سرزمین دشت نبود و آب از بالا ـ به پایین سرازیر نمی شد.در حقیقت، جاذبه زیبارویان از دافعه زشت رویان نیرو می گیرد. جادوگری و افسونگری زیبایی از صدقه سر بی فروغی زشتی است. زشتها بزرگ ترین حق را بر گردن زیباها دارند. اگر زشتها نبودند زیباها جلوه و رونق نداشتند. اینان معنا و مفهوم خود را از آنان گرفته اند. اگر همه یکسان بودند نه تحرکی بود و نه کششی و نه جنبشی و نه عشقی و نه غزلی و نه دردی و نه آهی و نه سوزی و نه گدازی و نه گرمی و حرارتی. این یک پندار خام است که گفته می شود اگر در جهان همه چیز یکسان بود، جهان بهتر بود. گمان می کنند که مقتضای عدل و حکمت این است که همه اشیا» همسطح باشند، و حال آنکه فقط در همسطح بودن است که همه خوبیها و زیباییها و همه جوش و خروش ها و همه تحرکها و جنبشها و نقل و انتقال ها و سیر و تکامل ها نابود می گردد. نظام جهان، چه از نظر طولی و چه از نظر عرضی، یک نظام ضروری است. خداوند متعال به هر موجودی همان وجود و همان اندازه از کمال و زیبایی را می دهد که می تواند بپذیرد، نقصانات از ناحیه ذات خود آنها است نه از ناحیه فیض باری تعالی. معنی اینکه زشتی مثلا فلان فایده را دارد این نیست که فلان شخص که ممکن بود زیبا باشد مخصوصا زشت آفریده شد تا ارزش زیبایی فلان شخص دیگر روشن شود تا گفته شود که چرا کار برعکس نشد؟ بلکه معنیش این است که در عین اینکه هر موجودی حداکثر کمال و جمالی که برایش ممکن بود دریافت

کرده است، آثار نیکی هم بر این اختلاف مترتب است، از قبیل ارزش یافتن زیبایی، پیدایش جذبه و تحرک و غیره.فصل اول : طرح تحقیقموضوع تحقیق : علاقه دختران به زیبایی(ظاهری)اهمیت و فایده تحقیق :هدف کلی : مشخص کردن تاثیرات جامعه و عوامل اجتماعی درمیزان علاقه دختران به زیباییهدف جزئی : تعیین میزان تاثیر خانواد, دوستان , مردان و همجنسان بر میزان علاقه دختران به زیبایی تعیین میزان تاثیر فرهنگ و آموزش بر علاقه دختران به زیبایی تعیین میزان تاثیر تبلیغات بر علاقه دختران به زیبایی تعیین میزان تاثیر طبقات اجتماعی (خانواده ضعیف و مرفه ) بر علاقه دختران به زیباییسوالات علمی : آیا جامعه بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است ؟ آیا تربیت خانواده (روابط مادر و پدر – الگوبرداری از مادر) و مدرسه در میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است ؟ آیا طبقات مختلف اجتماعی از نظر مالی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است ؟ آیا اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است ؟ آیا فرهنگ و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است ؟ آیا تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است ؟فرضیه ها : جامعه بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است . تربیت خانواده (روابط مادر و پدر – الگوبرداری از مادر) و مدرسه در میزان علاقه دختران به زیبایی موثیر است . طبقات مختلف اجتماعی از نظر مالی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است . اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است . فرهنگ و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است . تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است .محدودیت های تحقیق :در این پژوهش نیاز بود که با حجم نمونه بیشتر رابطه داشت تا بتوان بهتر موضوع را برای آن ها روشن کرد تا بتوانند بهتر به سوالهای پرسشنامه پاسخ دهند . یکی از دیگر از محدودیت ها نمی توانستم با اشکال مختلف وارد جامعه شوم تا بتوان رفتار های دیگران را مشاهده کنم .فصل دوم : مروری بر ادبیات موضوع (پیشینه تحقیق)در سال‌های بسیار دور بحث زیبایی و زشتی تب امروز را نداشت. امروزه این تب چنان افزایش پیدا کرده که جان برخی افراد را هم تهدید می‌کند. در حال حاضر جامعه ما با دخترهایی روبه‌رو است که علی‌رغم چهره زیبایی که دارند حاضر نیستند تحت هیچ شرایطی بدون آرایش دیده شوند.بسیاری معتقدند که معیارهای زیبایی در قرن بیست و یکم تغییر کرده و دیگر معیارهایی که در گذشته وجود داشت، به طور کلی از میان رفته است، به طور مثال آدمی که در ۸۰-۷۰ سال پیش زندگی می کرد به مغزش هم خطور نمی کرد که روزی معیارهای زیبایی از افراد سیاه پوست یا دورگه وام گرفته شود و داشتن لبان کلفت و بزرگ، پوستان بسیار تیره که امروزه به نام پوست" برنزه "معروف است، موهای زبر و مواج یا داشتن ابروان بسیار نازک جزو معیارهای زیبایی باشد. نسل بعد از انقلاب در کشور ما الگوهای مناسب و عینی برای رفتار و عمل را داشتند مانند الگو شدن شهدا و ایثارگران و تا حدود زیادی نیز از آن درشکل دادن به هویتشان استفاده کردند اما دو نسل بعد از انقلاب همانگونه که شاهد آن هستیم کم کم به ارزشهایی خود را پایبند نشان می دهند که فاصله فکری و ذهنی آنها را روز بروز از خانواده و جامعه شان بیشتر می کند . از جمله آنها پایبند شدن به ارزشهای زودگذر و غیر منطقی در اکثر موارد و از جمله در نوع پوشش و علاقه به زیبایی می باشد . این ارزشهای غیر منطقی و زودگذر را در انتخاب نوع پوشش ، طرز صحبت کردن و آرایش تحت عنوان مدگرایی بررسی می کنیم. البته نمی توان مدگرایی را بعنوان هوس عمومی گذرایی که عیناً شاهد آن هستیم فی نفسه منفی ارزیابی کرد. زیرا مدگرایی با بینش و خط مشی های جدید چه بسا عاملی برای ایجاد تفکر نو و جدید نیز می باشد . اما آنچه در جامعه شاهد آن هستیم پیروی و تقلید کورکورانه از ظواهر گاه در حد افراطی آن است . زیرا که در این مسیر، جامعه فرهنگ مادی و معنوی خود را از دست می دهد و با از دست دادن آنها هر چه سریعتر راه هلاکت و نابودی خود را می پیماید .در تاریخ کشور ما هم آرایش کردن از خیلی وقت پیش بین زنان ایرانی مرسوم بوده. دکتر ویلز که در زمان ناصرالدین شاه قاجار به ایران سفر کرده در سفرنامه‌خود می‌نویسد: زنان ایرانی، از سالیان قبل گونه ها را با سرخاب سرخ می‌کردند و صورت و گردن خود را به کمک پودر سفیداب، سفید. مژه و چشم ها هم به وسیله سرمه به کلی سیاه می‌شد. آنها حتی عقیده داشتند که استعمال سرمه چشم را تقویت

می کنـد و موجب افزایش بینایی می شود! برای تیره تر شـدن ابروها هم از وسـمه ای که از ساعت ها قبل آن را جوشانـده بودند، دم کرده و آمـاده ساخته بودنـد، اسـتفاده می کردنـد. این دکتر جامعه‌شـناس در این باره هم می گویـد: «در جوامعی که مسایل اخلاقی، انسانی و سیرت زیبا در درجه دوم اهمیت قرار دارند انسان‌ها در تلاش هسـتند که به صورت زیبا بپردازند. به عنوان مثال معمولا در زندگی قبیله‌ای، افراد دارای مناسبات با ثبات و روابط انسانی بسیار عمیق هسـتند. در آنها خویشاوندی و روابط نسبی و سـببی اصل است. پسرعموی زشت با دخترعموی زیبا ازدواج می‌کند یا برعکس. این زشتی و زیبایی باعث قطع رابطه نمی‌شود. زشتی و زیبایی ملاـک روابط انسانی قرار نمی‌گیرد. چرا در قبایل زن‌ها بینی خود را عمل نمی‌کننـد؟ چون یک فرهنگ غنی بر آنها حاکم است و زیبایی در درجه دوم اهمیت قرار دارد.» شاید علت عمده تفاوت زیبایی و زشتی در شـهر و روستا به همین موضوع برمی‌گردد. دکتر رجب‌لو می‌گویـد: «در شـهرها به دلیل اینکه نسبت‌ها کم‌رنگ می‌شود و از سویی دیگر از آنجا که روابط انسانی در پرتو مناسبات مالی، اشـتغال، درآمد بالا و داشـتن طبقه تعریف می‌شود و از آن جایی که این موارد دایما در حال تغییر هسـتند، در چنین جامعه‌ای ارزش و معیار انسانی برابر مناسبات ظاهری زندگی رنگ می‌بازد و افراد سـعی می‌کنند صورت ظاهری مساله را حفظ کنند.»فصـل سوم : روش جمع آوری اطلاعاتاطلاعاتی که توسط پرسشنامه از حجم نمونه جامعه آماری که دختران دبیرستان کارو دانش هستند و دخترانی که در سال دوم کلاس B۳ درس می خوانند جمع آوری شد .میزان آشـنایی با فرهنگ ایرانی و معارف اسلامی بر میزان علاقه دختران به زیباییآشـنایی با فرهنگ و اسـلام ضعیف متوسط خوبعلاقه دختران ۵۵٪ ۴۰٪ ۵٪ داشتن اعتماد به نفس بر میزان علاـقه دختران به زیباییاعتمـاد به نفس ضـعیف متوسـط خوبعلاـقه زیبایی ۸۰٪ ۱۵٪ ۵٪تبلیغـات بر میزان علاقه دخـتران به زیباییتبلیغـات ۱۰٪ ۳۵٪ ۵۵٪قضـاوت افراد (مردان) در میزان علاـقه دخـتران بـه زیباییقضـاوت ۱۰٪ ۳۰٪ ۶۰٪فصل چهارم : تجزیه و تحلیل اطلاعات میزان آشـنایی با فرهنگ ایرانی و معارف اسـلامی بر میزان علاقه دختران به زیباییزیبایی یکی از امتیازات فیزیکی انسانها به شـما می رود که بودن یا نبودن اش برای انسانها پیامدهایی را به دنبال دارد. عکس العمل جوامع گونـاگون بـا فرهنگ های متفاوت نسبت به این مساله یکسان نیست . اما بررسـی این مقوله اگرچه قابل تعمیم نیست اما قابل تحلیل است. زیبا بودن یا نبودن برای زنان و مردان تقریباً پیامدهای مشابهی دارد اما به واسـطه برخی از ساختارهای فرهنگی تثبیت شده در اکثر جوامع وظیفه زیبا بودن به عهـده زن و مختص به او شـناخته شـده است. که در جامعه ما این چنین است .باز بینی وضـعیت زنان زیبـا به واسـطه پـاره ای از عوامـل اجتمـاعی قابـل تـوجه است. پایگـاه و نقش غـالب زنـان در اجتمـاع ،ازدواج یـا وابسـتگی به یک مرد،بعنوان تنهـا راه تحرک اجتمـاعی ،شـکل گیری خودself به عنوان شـیء عینیت یـافته و... از عوامـل گونـاگونی هسـتند که این مقوله را قابـل تامل می سازد.کارشـناسان معتقدنـد که علاقه به زیبایی یک رفتار اجتماعی نوظهور است که به یکباره بصورت تغییر سلیقه هـای ناگهـانی در افراد شـکل می گیرد در حالیکه با فرهنگ و رسوم جا افتاده آن جامعه که افراد بر حسب سابقه و قـدمت از آن پیروی می کنند تناقض دارد. وقتی فرد در شـرایطی باشد که نیازهایش برآورده نشود و الگویی مناسب برای تقلید نداشـته باشـد در اینصورت این افراد جـذب گروههایی می شوند که کشـش به تولید و الگوبرداری در آن گروهها بیشتر باشد . امروزه مردم مدام تلاش می کننـد تا خواسـته های کاذب خود را که ثمره مدگرایی است پوشـش دهند. این شـیوه رفتار آنها را مدام بدهکار نموده و مرتب آینـده خویش را پیش فروش می نماینـد. از نظر فرهنگی معمولاًـ زنـان به به لحـاظ احساسـی بودن واکنش هایشـان نسـبت به محیط ، عاطفی تر می باشـند و بیشتر تحت تاثیر قرار می گیرنـد بنابراین تقلیـد و گرایش به الگوهای برتر با طبیعت بیولوژیکی زنان تناسب بیشتر دارد. همچنین در زنان زمینه های شـناخت شـهودی بیشتر است . آنها بیشتر به روابط و ظاهر اشـخاص توجه می کنند و حس زیبـا دوستی و زیبایی پرستی در آنها در حـد اعلاست. به همین علت است که گرایش به مـد و تقلیـد از طرز لباس پوشـیدن تا نحوه آرایش و نـوع صـحبت کردن در زنـان بهـتر و زودتر بـه منصـه ظهـور می رسـد و گرایش بـه مـد در زنـان عینی است . مـد و محـدودیت در تنوع رنـگ ها باعث شـد که زنان و نوجوانان ما به الگو برداری از منابع غیر رسـمی رو بیاورنـد و مافیای مـد اروپا با

استفاده از این خلاء مد غرب را با اندکی تعدیل و قیمت ارزان وارد ایران کند . آیات قرآن کریم زیباییها را به خداوند نسبت داده و او را به وجود آورنده تمام زیبایی‌ها دانسته‌اند، حوزه این زیبایی محسوس باشد یا غیرمحسوس. بهر حال زیبایی‌های موجود در جهان هستی همه منسوب به خداوند است. « لقد خلقنا الانسان فی أحسن التقویم[۲۴]» ما انسان را به نیکوترین صورت وسیرت آفریدیم .... ـ « و صورکم فأحسن صورکم[... ۲۵]» و شما را صورت بخشید و صورتهایتان را نیکو ساخت .... ـ « و صورکم فأحسن صورکم و الیه المصیر[۲۶]». ـ « فتبارک الله أحسن الخالقین[۲۷]».پاک و بزرگوار خدایی که نیکوترین آفرینندگان است . حسن صورت عبارت است از تناسب تجهیزات آن نسبت به یکدیگر و تناسب مجموع آنها با آن غرضی که به خاطر آن غرض ایجاد شده، این است معنای حسن نه زیبایی منظر، چون حسن یک معنای عامی است که در تمامی موجودات جاری است . ابن عباس می گوید: انسان در زیباترین صورت یعنی مستوی القامه و مستقیم آفریده شده است . نه مثل سایر حیوانات سرافکنده و افتاده بر صورت. أحسن التقویم یعنی انسانها با کمال در نفوس و اعتدال در جوارح و اعضایشان آفریده شده‌اند و با سخن گفتن و تشخیص دادن و تدبیر امور کردن از دیگر موجودات جدا شده‌اند . طبق فرضیه اعلام شده فرهنگ و معارف اسلامی در میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است .داشتن اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیباییدکتر رزاقی است که نداشتن احساس مثبت به خود و اعتماد به نفس کافی و نیز موقعیتی که انسان در آن قرار می گیرد از علل مهم تصور زیبایی و زشتی افراد از خود است. فرضا اگر فرد در موقعیتی قرار بگیرد که دیگران از وی زیباتر باشند ممکن است خود را زشت بپندارد. عوارض این باورهای افراطی حتی می‌تواند شغل و منصب فرد را هم تحت تاثیر قرار بدهد. اعتماد به نفس، ویژگی‌ای است که در سنین پایین، شروع به شکل گرفتن می کند و در خانم‌ها زودتر شکل می گیرد و زودتر هم تمام می‌شود. در دختران از سنین ۷ تا ۹ سالگی شروع و در ۱۵ تا ۱۶ سالگی تمام می‌شود. خانم‌ها اعتماد به نفس را بیشتر در زیبایی می‌بینند.برای همین است که زنان بیشتر از مردان به جای تقویت قدرت و توانمندی به دنبال انواع و اقسام جراحی‌های پلاستیک و زیبایی مثل کاشت گونه، جراحی بینی، لیفتینگ و... هستند در حالی که مردان کمتر به زیبایی چهره اهمیت می‌دهند و بیشتر در باشگاه‌های ورزشی باید سراغ آنها را گرفت. همچنین به جز این موارد دو دلیل عمده دیگر باعث تفاوت در تعریف اعتمادبه‌نفس در زنان و مردان می‌شود: تفاوت‌های روان‌شناختی بین زن و مرد و باورهای به ارث رسیده از نیاکان.به هر حال تفاوت اعتمادبه‌نفس ریشه در هر مساله‌ای داشته باشد در حال حاضر این موضوع به اثبات رسیده است که در انسان جنس مونث زیباتر است و در باورهای عینی مشخص شده مردان زمخت‌تر هستند. زنان دوست دارند زیباتر باشند. آنها موجودیت خود را با زیبایی محک می‌زنند چرا که احساس می کنند با زیبایی می‌توانند موجودیت بیشتری را از خود نشان بدهند و بنابر گفته‌های دکتر رزاقی نمی‌شود منکر این افرادی که احساس زیبایی دارند احساس شادابی رفتاری و جسمانی بیشتری دارند اما باید این را هم پذیرفت که زشتی تعاریف مختلفی دارد. همیشه نمی‌توان مورد پسند همگان قرار گرفت. با تغییر دیدگاه می‌توان زندگی بهتری را نصیب خود کرد. افراد با نگرش منفی ضمن زشت شمردن خود سایر محاسن خود را نادیده گرفته و در نتیجه گردابی در ذهنشان ایجاد می کنند که بیشتر و بیشتر در محورهای منفی و ضعف‌های جسمانی خود غوطه می‌خورند. ارائه تصویر کلیشه‌ای ناهمخوان با طبیعت از زیبایی زن نه تنها باعث کاهش اعتماد به نفس زنان می گردد و موقعیت اجتماعی زنان را متزلزل می‌سازد، بلکه برروی نقش زن در خانواده نیز بی‌تاثیر نیست وگاه تمایل به باردار شدن و زایمان و شیردادن به کودک را نیز در زنان کاهش می‌دهد. این تصویر نادرست از " زیبایی، "احساس ناخوشایندی دائمی از ظاهر خود را به زنان القا می کند، و زنی که دائم دچار احساس نارضایتی از خویش است، چگونه می‌تواند توانایی های خود را به دیگران ثابت کند و نقش برابر با مرد را در جامعه ایفا نماید.جالب است که بدانید : کسانی که برای زیبایی دست به آرایش می زنند روانشناسان می گویند هر چه آرایش تندتر باشد، اعتماد به نفس پایین‌تر است و افراد خجول از آرایشی استفاده می کنند که تصور می‌کنند برایشان شخصیت بیشتری می‌آورد. اغلب آرایش خشن و چشم هایی با زاویه های تند مختص آدمهای بی اعتماد به نفسی است که می خواهند

دیگران باورشان کنند و مورد پذیرش جامعه قرار گیرند. بیشتر آنها فکر می‌کنند که در صورت خود نقص عمده ای دارند، این نقص گاهی آنقدر بزرگ جلوه می کند که برای رفع آن دست به هر کاری می زنند. آرایش در اینجا به کاهش اضطراب و افسردگی ناشی از تصور داشتن نقص کمک می‌کند. این افراد آرایش غلیظ را نه به خاطر مردان بلکه در واکنش به فروپاشی درون خود انجام می‌دهند، یعنی تلاش می‌کنند دیگران چهره غمگین، ژولیده و پریشان آنان را نبینند. طبق فرضیه اعلام شده اعتماد به نفس بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است و یکی از مهمترین عاملان است .تبلیغات بر میزان علاقه دختران به زیباییدغدغه زیبا شدن به هرقیمت درسایه تبلیغات گسترده وغیرواقعی، این روزهازنان و دختران زیادی رابه سمت مراکزی می کشاند که اغلب شان با فعالیت های پنهانی وبدون مجوز، کلاه های گشادی برسرافرادساده دل می گذارندو نتیجه این همه آگهی های فریبنده، نشان از مشکلات ریز و درشتی است که سلامت مردم را تهدید می کند. دکتر «زهره نیکبخت»، متخصص و جراح پوست و مو می گوید: «بیشتر مراجعه کنندگانش به محض ورود به مطب دقایقی از جدیدترین تبلیغات ماهواره ای حرف می زنند اغلب آنان نیز دائم در گفته هایشان با صراحت از علاقه شدید خود برای شبیه شدن به افراد مشهور و هنرپیشه های مختلف سخن به میان می آورند.در این میان انگشت اتهام، به سوی وسایل ارتباط جمعی است، و احتمالاً متهم‌های ردیف اول! آنها دنیای مد هستند: مد لباس، مو و آرایش! کارشناسان علوم اجتماعی معتقدند با ایجاد و گسترش ارتباطات بین طبقات مختلف یک جامعه و در نگاهی وسیع‌تر، بین جوامع مختلف، مخصوصاً از طریق رسانه های دیداری، افراد به عنوان مخاطب با نمونه هایی آشنا می شوند که خارج از فرهنگ و آداب و رسوم و ارزش های جامعه خودشان است، نمونه‌هایی که به دلیل متنوع بودن در اکثر مواقع به الگو تبدیل می شوند. ولی آیا شما هم موافقید که همه تقصیرها را نباید تنها به گردن ماهواره و فرهنگ غرب بیندازیم؟ بهتر نیست به جای این کار، به نقشی که خودمان درایجاد این مشکلات ایفا کرده‌ایم توجه کنیم؟از دیدگاه اجتماعی آن، چنین برمی آید که امروزه با گسترش شبکه های جهانی و نفوذ زیر مجموعه های آن در سراسر دنیا بسیاری از شرکت های تبلیغاتی یا گروه های مختلف از این ابزار و ابزاری مشابه آن برای استفاده های تبلیغاتی خود بهره می برند تا از این طریق بتوانند نفوذ فرهنگی روی جوامع به ویژه کشورهای در حال توسعه داشته باشند.بر اساس تبلیغات انسان های خوب در رسانه های دیداری بسیار زیبا , لاغر اندام , موهای بلند و با آرایش ظاهر می شودند و انسان های بد و بدسرشت و شیطان انسانهای زشت , پیر با موهای سفید و صورتی پر از چین و چروک ظاهر می شوند . بازتاب افراد جامعه بعد از دیدن مثلا- دختر زیبا فیلم ایکس و دیدن علاقه افراد جامع نسبت به آنها و تعریف و تمجید از آن خود باعث دامن زدن به علاقه دختران به زیبایی میشوند . تبلیغات نیز بر میزان علاقه دختران به زیبایی موثر است و دومین عامل مهم علاقه دختران به زیبایی و مهم است .قضاوت افراد (مردان) در میزان علاقه دختران به زیباییاما گاهی تصور زشت بودن به سال‌های سال قبل برمی‌گردد یعنی سنین ۲ تا ۱۲ سالگی! روان‌شناس‌ها در این باره می‌گویند: «در این سنین افراد خود را با ارزیابی‌های بیرونی یعنی نگاه دیگران و برداشت دیگران مقایسه می‌کنند. اگر پیام‌هایی که از محیط، از جمله خانواده می‌گیرند منفی باشد اثرات روان‌شناختی منفی بیشتری را روی باورهای افراد نسبت به خویشتن ایجاد می‌کنند. اگر خانواده گوش، دماغ، قوز و... فرزند خود را مورد تمسخر قرار بدهند در شکل‌گیری اعتماد به نفس فرزند تاثیر خواهد داشت. درحالی که در این دوران توجه به زیبایی‌های فرد بسیار مهم است. باید از فرزند با شرایط خاص، در جمع حمایت شود. باید زیبایی‌های این فرزند را در جمع بازگو کرد که دیگران به جای توجه به بعد زشتی به بعد زیبایی وی توجه کنند. معمولاً زنان ای که دارای زیبایی تاحدی بیش از معمول اند همیشه مورد توجه قرار می گیرند حتی وقتی دختر بچه اند ! همه به سر و گوششان دستی می کشند ومی گویند چه دختر قشنگی! محال است که کسی در مواجه با چنین کودکانی از صفات دیگری مثل خوب بودن،باهوش بودن، منظم بودن،درسخوان بودن و... استفاده کند حداقل در برخورد های اول تنها زیبایی این کودکان جلب توجه می کند . حتی به شوخی هم که شده در همان کودکی برایش همسر کاندید می کنند و... بسیاری از تعارفات معمول ایرانی که هنوز هم خیلی مرسوم است.

شکل گیری شخصیت زنان زیبا تنها با مراقبت و تربیت دقیق والدین امکان پذیر است اما غالباً والدین ایرانی با کودکان خود مخصوصاً دختر بچه ها مثل عروسک زیبایی رفتار می کنند که قرار است برایشان کسب وجهه کند.دختر بچه های زیبا بیشتر از آنکه خود را بعنوان یک انسان یا زن بشناسند بیشتر تصویری چون یک عروسک فریبنده از خود می سازند. و به واسطه یادگیری وشرطی شدن حتی در دوران بزرگسالی نیز با تکیه بر فیزیک خود در اجتماع حضور می یابند. به زعم من این فرآیند بی رحمانه در مورد دختر بچه های زیبا باعث تضعیف دیگر نقش های اجتماعی می شود.زیبایی زن برای شوهرش نشانه ای از قدرت و مقبولیت اجتماعی او در جامعه است و شاید یکی از علل گرایش مردان به زنان زیبایی که نزدیک به معیار های مد روز هستند یکی ازدلایل آن باشد.روان شناسان اعتقاد دارند که مردان و زنان الگوها و معیارهای کاملا متفاوتی برای تحلیل زیبایی افراد اطراف خود دارند که با دیدن چهره یک فرد فورا او را با آن الگوها مطابقت داده و درباره زیبایی آن فرد رای می دهند. شاید شما این مطلب را متوجه شده باشید که برداشت شما به عنوان یک خانم از زیبایی با یک آقا متفاوت است ولی دلیل آن را ندانید. به تازگی محققان علت این تفاوت را درک کرده اند. به گفته محققان مردان زیبایی را با نیمکره راست مغزشان تحلیل می کنند و زنان با تمام مغزشان و به همین دلیل است که نظر آقایان و بانوان درباره زیبایی یک شخص، یک جسم و یا حتی یک منظره می تواند با یکدیگر متفاوت باشد. به نظر می رسد مرکزی که در تحلیل زیبایی اجسامی که چشم می بیند، در بخش راست مغز آقایان فعال است، در حالی که بانوان این تحلیل را با استفاده از رشته های عصبی هر دو نیمکره مغزشان انجام می دهند. این امر باعث می شود نگاه زنان به مقوله زیبایی، نگاهی دقیق تر و جزیی تر باشد در حالی که مردان با دیدی کلی و اجمالی به زیبایی نظر می کنند. حقیقت این است که بیشتر ما در برخورد اول با یک شخص غریبه، زیبایی ظاهری فرد را ملاکی برای ارزیابی شخصیت او قرار می دهیم. نتایج یک تحقیق که در یکی از دانشگاه های لندن انجام شد، نشان داد که از میان ۱۱ هزار فردی که مورد مطالعه قرار گرفته بودند، افرادی که زیبایی ظاهری بیشتری داشتند، درآمدی بیش از دیگران کسب می کردند و کسانی که زیبایی ظاهری کمتری داشتند ۱۳درصد درآمد کمتری از دیگران داشتند. محققان اعتقاد دارند علت این پدیده اعتماد به نفسی است که زیبایی ظاهری به شخص می بخشد تا در موقعیت های شغلی و اجتماعی موثرتر و مطمئن تر عمل کند. بعضی اعتقاد دارند زیبایی ظاهری به فرد این امکان را می دهد که از منافع و امکانات جامعه بیشتر استفاده کند. به عنوان مثال، شغل بهتری کسب کند و در حرفه خود پیشرفت کند و یا بتواند شریک زندگی مناسب تری انتخاب کند. خصوصیات یک چهره زیبا گرچه می گویند: «زیبایی باید در نگاه تو باشد نه در آنچه بدان می نگری»، مطالعات علمی نشان داده اند، چهره هایی که به نظر ما زیبا و جذاب به نظر می رسند، ویژگی های خاصی دارند که این ویژگی ها را در ۳ گروه اصلی می توان جای داد: ۱) سلامت و تندرستی، ۲) زیبایی، ۳) حالتی از معصومیت چهره کودکانتکته جالب اینکه در میان اکثر زنان، لاغر شدن – صرف نظر از وزن طبیعی آنان - نوعی دستاورد محسوب می‌شود. زنی که وزن کم می‌کند، ازسوی زنان همقطارش مورد تشویق و تحسین قرار می‌گیرد و امریکایی‌ها حتی برای آن ضرب‌المثل ساخته‌اند که" هر چقدر لاغر یا پولدار شوی، باز هم کم است*. "از همین رو همه حسرت و آرزوی لاغر شدن را دارند. نوع نگاه مردان به زنان و سیاست های مردانه باید اصلاح شود در جامعه امروز ارزش افراد به وضعیت ظاهرشان است و توجهی به شخصیت فرد نمی شود .قضاوت افراد هم عامل بسیار مهمی در علاقه دختران به زیبایی است چون دختران دوست دارند مدام از آنها تعریف شوند .در این پژوهش  تعداد دوستان و رابطه آنها با یکدیگر بر میزان علاقه دختران به زیبایی  رابطه دختران با خانواده هایشان بر میزان علاقه دختران به زیبایی  سطح طبقاتی خانواده ها بر میزان علاقه دختران به زیبایی  شناخت طبیعت و بیولوژیک دختران بر میزان علاقه دختران به زیبایی مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفت ولی بدلیل نزدیک بودن پاسخ ها به همدیگر و مشابه بودن تقریبی آنها نمی توان روی آنها کار کرد . بیشتر دختران رابطه خوبی با خانواده هایشان داشتند و طبیعت و بیولوژیک خود را می شناختند و رابطه با دوستانشان محدود به دبیرستان و خرید بود . فصل پنجم : خلاصه و نتیجه گیری در میزان

علاقه دختران به زیبایی عامل زیاد دخیل است ولی در این پژوهش به بعضی از این عاملان اشاره کرده است .که از مهمترین عاملات عبارتند از : نقش مهم اعتماد به نفس در درجه اول نقش مهم تبلیغات در درجه دوم نقش مهم قضاوت دیگران در درجه سوم نقش مهم فرهنگ و معارف اسلامی در درجه چهارم فاصله طبقاتی خانواد , روابط والدین با یکدیگر و با فرزندان که در میزان علاقه دختران به زیبایی نقش دارند .دکتر رزاقی نمی‌شود منکر این حقیقت شد. افرادی که احساس زیبایی دارند احساس شادابی رفتاری و جسمانی بیشتری دارند اما باید این را هم پذیرفت که زشتی تعاریف مختلفی دارد. همیشه نمی‌توان مورد پسند همگان قرار گرفت. با تغییر دیدگاه می‌توان زندگی بهتری را نصیب خود کرد. افراد با نگرش منفی ضمن زشت شمردن خود سایر محاسن خود را نادیده گرفته و در نتیجه گردابی در ذهنشان ایجاد می‌کنند که بیشتر و بیشتر در محورهای منفی و ضعف‌های جسمانی خود غوطه می‌خورند. شاید بهترین راه برای آنکه چهره ی شهرمان با پوشش ها ی نا مطلوب وزننده خراب نشود وجوانانمان تمام فکر وذکرشان برنزه شدن امروز وسفید شدن فردا و تغییر قیافه وسایز نباشد ، داشتن روش تربیتی در خانواده و مدرسه بهترین راه حل است. برای داشتن جوانانی شاد ، توانا ، بالنده ، با اعتماد به نفس و مهم تر از همه با ایمان باید از همان ابتدای کودکی شروع کنیم . فردا دیر است .هرروزی را که ما از دست دهیم ،هستند افرادی که از غفلتمان سوء استفاده کنند و بزرگ ترین سرمایه های زندگی مان – فرزندانمان ــ را به دنبال خواسته هایخود بکشند . پس پدر ومادر ، هشیار باشید!احتمالاًـ همه ما در صفحه حوادث روزنامه ها می خوانیم که دختر یا پسری جوان در حین سرقت اتومبیل یا مثلاً تلفن همراه دستگیر شد که اگر با دید اجتماعی و نظر کارشناسی به قضیه نگریسته شود حتماً رد پای یکی از دلایل فوق را پیدا خواهیم کرد .ا لبته در نقطه مقابل از نقش وسایل ارتباط جمعی و تبلیغات و افزایش درآمد خانواده ها و متنوع شدن نیازهای امروزه جامعه بشری نیز نباید غافل بود. متاسفانه مدگرایی در جامعه ما در تمامی اقشار رسوخ کرده است و همین عامل سبب اشاعۀ آن شده است . طبیعی است که در این گیر و دار بزرگسالان به دلیل کوله بار تجربه سعی می کنند تا حدودی ثابت بوده اما جوانان بدلیل اقتضای سن و سال براحتی الگوبرداری می نمایند. بنابراین وظیفه والدین ، روانشناسان و مددکاران اجتماعی که بیشترین ارتباط را با جوانان دارا هستند، می باشد که با ارائه الگوهای مناسب و عینی جوانان و نوجوانان را در بحران یاری دهند و با ارائه برنامه های برتر هویت اصلی جامعه را در جوانان و نوجوانان زنده نگه دارند و نگذارند جامعه آینده از درون تهی گردد . اگر دلیل آن ها این بود که همه این کار را انجام می دهند پس ما هم انجام می دهیم نتیجه بی فکری و تقلید است و خانواده ها مسئول هستند زیرا که آن ها را راهنمایی نکرده اند.زمان در حال گذر است و از شاهزاده سوار بر اسب رؤیاها خبری نیست. انتظارِ بی‌ثمر، دخترک را نومید می‌کند و این نومیدی، سرآغاز لغزش‌ها و سقوط‌هایی برگشت‌ناپذیر است. شدت و حدّت این ناامیدی به شرایط و موقعیت خانواده و فضایی که دختر در آن رشد می‌کند و می‌بالد، بستگی دارد. باید تا دیر نشده فکری به حال این همه زیبایی کرد؛ زیبایی و طراوتی که در پسِ پرده انتظار ـ انتظار درازمدت برای خواستگار ـ پنهان مانده است. راه گریز برای دخترک عجول و گریزپا آماده است، اگر پایه‌های خانواده بر بنیانی محکم و استوار قرار نگرفته باشد. نامادری، ناپدری، اعتیاد یکی از والدین، طلاق و بسیاری از عوامل شناخته شده که از فرط تکرار در متن‌ها و مقاله‌های روان‌کاوانه، اهمیت حیاتی خود را از دست داده‌اند، راه گریز را برای دختر هموارتر کمی هم بشنوید از دردسرهای زیبایی :شاید زیبایی به عنوان یک امتیاز برای زنان محسوب شود و بسیار از پیامدها و محاسن چنین خاصیتی صحبت شده اما معایب زیبا بودن زن در بستر اجتماع مقوله ای ست که کمتر به آن توجه شده است.گاهی گوشه و کنار می شنویم که پدر و مادر ها خیلی هم مایل نیستند دخترشان زیبا باشد. حتی مثل های عامه هم به نوعی این مساله را تقویت می کند مثل اینکه زشتها شانس اشان بهتر است یا مال به شبی و زیبایی به تبی بند است.هر چند که بعضی به هر وسیله ای برای رفع نقایص هر چند اندک اشان تلاش می کنند اما بعضی از زنان نیزآرزو می کنند کمتر زیبا بودنحضور زنان زیبا در اجتماع نیز با محدودیتهایی مواجه است.مشاغلی که امکان دستیابی آن برای زنان زیبا فراوان تر ند بیشتر جزء مشاغل خدماتی اند .

فروشندگی ،منشی گری ،مهمانداری هواپیما، مانکن شدن،هنرپیشگی و... از جمله مشاغلی است که اهمیت ویژه ای به فیزیک و زیبایی متقاضیان شغل قائل است.خیلی از زنان علی رغم میل اشان جذب چنین مشاغلی می شوند و باز به واسطه چهره خود در برخی از مشاغل موفق نخواهند بود در اصول پژوهشگری تکیه بر چهره عادی و عاری از هرگونه عنصر جالب توجه تاکید شده. بنابراین بخاطر پیامدهای نامناسب برنتیجه پژوهش زنان زیبا در چنین مشاغلی موفق نیستند . گاه گوشه و کنار می شنویم که چهره زیبا برای کار خبر نگاری نیز چندان مناسب نیست.اشاره به نا امنی و آزار و اذیت هایی که اطراف زنان زیبا انباشته شده و باعث محدودیت آنها در فعالیتهای اجتماعی و شغلی باشد مهمترین آسیب زندگی اینگونه زنان است. مورد توجه بیش از حد مردان قرار گرفتن همواره در معرض نگاه جنسی قرار داشتن، مورد آزار و اذیتهای خیابانی قرار گرفتن است.در خیلی از موسسات و ادارات استخدام زنان زیبا را باعث کاهش بهره وری و ایجاد تنش در محیط کار می دانند و از استخدام این زنان پرهیز می کنند. در برخی از شرکت ها و موسسات نیز تنها بخاطر جذابیت جنسی آنها را استخدام می کنند و متعاقباً برای آنها مزاحمت ایجاد می کنند.بسیاری اززنان زیبا بعنوان کالا های جذاب و شاخصی برای طبقه سرمایه دار و مرفه جامعه محسوب می شوند و به عنوان نمادی از قدرت و مقبولیت برای مردان این طبقه محسوب می شوند.بطور نمونه در امریکا چندین دهه است که زنان سیاه‌پوست نیز به عنوان ملکه زیبایی در مسابقات سراسری برگزیده می‌شوند. هنرپیشه‌های زن چاقی و با قیافه معمولی هستند که بسیار معروف شده‌اند و بدون شرم درباره هیکل خود صحبت می‌کنند.پس می توان در جامعه معیارهای زیبایی را عوض کرد .منابع و مآخذ- موسسه جهانی سبطین – خبرگزاری برنا – گروه اینترنتی نیک صالحی www.niksalehi.com مجله سلامت پیوست ۱چه افرادی بیشتر از همه به دنبال زیبایی هستند؟ با توجه به بررسی‌های انجام شده که اغلب در کشورهای اروپایی و آمریکا بوده است، حدود ۲۰ درصد افرادی که جراحی زیبایی بینی انجام می‌دهند مبتلا به اختلالات روان نژندی مانند اضطراب، وسواس و افسردگی و حدود ۷۰ درصد نیز مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته و اختلال شخصیت وسواسی هستند و فقط ۱۰ درصد اعمال جراحی ناشی از حالت واقعا غیرطبیعی بینی است. از نظر سنی، اعمال جراحی زیبایی بینی بیشتر در سنین ۱۵ تا ۲۵ سال انجام می‌شود و در میان تحصیلکرده‌ها و افراد مرفه فراوان‌تر است. هر چند طبقات اجتماعی متوسط و پایین هم با وجود هزینه بالای این قبیل اعمال با تحت فشار قرار دادن خود و خانواده به این امر اقدام می‌کنند.چند درصد از جراحی‌های بینی برای زیبایی دلایل روحی روانی دارد و چرا این جراحی رو به تزاید است؟ همه ساله تعداد بسیار زیادی در ایران به خصوص تهران عمل جراحی زیبایی انجام می‌دهند که به طور عمده شامل جراحی بینی، لیپوساکشن (برداشتن چربی از نواحی گوناگون بدن) و کشیدن پوست صورت برای برطرف کردن چین و چروک است. این جراحی‌ها بیشتر برای احساس رضایت از ظاهر خود و به تعبیری افزایش اعتماد به نفس انجام می‌شود. درصد زیادی از این افراد مبتلا به اختلالات شخصیت خودشیفته و وسواسی و همچنین اختلالات اضطرابی مانند بیماری وسواس و یا اختلال افسردگی هستند. تبلیغات روزنامه‌ها و مجلات که به طور عمده همراه با عکس است نیز در ترغیب افراد موثرند.آیا برای اعمال جراحی بینی نیاز به مشاوره روان‌پزشکی است؟بله. به‌طور قطع باید پیش از اقدام به این عمل از مشاوره یک روان‌پزشک بهره گرفت. زیرا این افراد قبل از عمل در ارتباط میان فردی دارای مشکل هستند، اغلب گوشه‌گیر و افسرده هستند، نسبت به ناراحتی‌های خود بصیرت و بینش کافی ندارند، ناراحتی خود را به اشتباه به ظاهر خود نسبت می‌دهند و با عمل جراحی زیبایی برای از بین بردن آن اشکال اقدام می‌کنند. از نظر شخصیتی نیز اغلب افرادی که جراحی زیبایی بینی انجام می‌دهند، ویژگی‌های وسواسی بارزی دارند و در درجه دوم، افراد دارای شخصیت خودشیفته که کمال‌گرایی آنها متمرکز به خود و با هدف افزایش جذابیت است، این اعمال را انجام می‌دهند.آیا تاکنون با بیمارانی مواجه بوده‌اید که عمل جراحی بینی انجام دهند اما هنوز احساس ناخوشایندی داشته باشند؟بله. در روان‌پزشکی اختلالی به نام بدشکلی بدن وجود دارد که نوعی اختلال شبه جسمی (سوماتوفرم) است و یک احساس ذهنی مداوم درباره زشت بودن برخی از جنبه‌های ظاهر یا چهره در افراد وجود دارد، با وجود

اینکه ظاهر آنها طبیعی و یا تقریبا طبیعی است. اساس این اختلال، باور یا ترس قوی بیمارگونه است از اینکه ظاهر جذابی ندارد و یا حتی نفرت‌انگیز است. این افراد بیشتر به متخصصان پوست یا جراحان پلاستیک مراجعه می کنند تا روان‌پزشکان. علایم این بیماری عبارتند از باور یا هذیان واضح انتساب (اغلب درباره توجه دیگران به عیب ادعایی بدن)، اجتناب از آینه و سطوح شفاف و یا برعکس، نگاه کردن بیش از حد در آینه و کوشش برای پنهان کردن نقص فرضی (با آرایش یا تغییر لباس). درمان از طریق روش‌های جراحی یا درمان‌های پوستی تقریبا بدون استثنا ناموفق است. به همین علل، چنین افرادی پس از عمل نیز دچار مشکل خواهند بود و چه بسا پس از عمل جراحی، بینی آنها وضعیتی بدتر از قبل پیدا می کند و افسردگی آنها را افزایش می‌دهد.آیا جراحی بینی واقعا به افزایش اعتماد به نفس کمک می کند؟در بعضی افراد که بینی بزرگ یا ناموزون دارند، عمل جراحی به افزایش اعتماد به نفس کمک می کند ولی تقریبا در بیماران نتیجه خوبی ندارد. یک سوم این بیماران خانه‌نشین می‌شوند زیرا نگران‌اند که از سوی دیگران مورد تمسخر قرار گیرند و حتی حدود یک پنجم آنها نیز اقدام به خودکشی می کنند. ولی به جرات می‌توان گفت که بخش عظیمی از این بیماران از رویارویی اجتماعی و شغلی دوری می‌جویند و عملکرد اجتماعی آنها کاهش می‌یابد.از نظر شما چه افرادی برای جراحی بینی مناسب هستند؟افرادی که از نظر شخصیتی مشکلی نداشته باشند، عملکرد خانوادگی، اجتماعی و شغلی خوبی داشته باشند و بهتر از همه با تایید اطرافیان، بینی آنها ظاهر نابهنجار و ناموزونی داشته باشد و یا این عمل در تنفس آنها تاثیر مثبت داشته باشد.

## تأثیر نماز بر ابعاد شخصیتی و اعتماد به نفس جوانان

محقق: ملیحه زرگری

مقدمه حمد و سپاس خدایی را سزاست که شکر شاکرین و حمد حامدین و ذکر ذاکرین و سعی خالصین متوجه درگاه اوست. ستایش بیکران مرا و راست که در خلق خویش هیچ کاستی نگذاشت بل همه مخلوقات حتی پست ترین شان را به راستی بگذاشت. تسبیح لایتناهی بر آستان او که آدمی را در مسیر سعادت بر همه موجودات، ولایت و تاج خلافت در سیاره زمین بر او کرامت و خلعت «لقد کرمنا» بر اندامش عنایت و بعد از تکوین، مصداق «فتبارک» بر قامتش مقالت فرمود. حمد و آفرین بر ذات جهان آفرین که هستی را آمیخته با حکمت و تعالیم را برای بشر همراه با مصلحت و برای وصول به سربلندی و عزت توأم ساخته است. و درود بی پایان بر ختم پیامبران و فص رسولان و اهل بیت و پاکان که شریعت به دست ایشان پایان و حجت خدا به عصمت آنان تمام گردید. درود بی منت و سلام با عزت بر سالکان راه طریقت و شاهدان کوی حقیقت که سر در راه حفظ شریعت در کف اخلاص نهاده و نزد دوست تحفه بردند. با حمد بی انتهی بر ذات ربوبی و درود بی منتهی بر شأن مصطفوی، مصحف بی مقدار نماز را محمد ساخته تا شاید از این فریضه الهی که بزرگترین و مهمترین فریضه در تمامی ادیان الهی تشریع شده، نفوس مستعده بهره گیرند. بر همه جوانان معزز و مکرم، معرفت به این نکته لازم است که در دین مبین اسلام، نماز لبیک همه ذاکران، عمل آزادگان، طواف عارفان، میقات کعبه عاشقان، سعی وصفای پاکدلان، پرواز بیدار دلان مقصد سالکان، داروی دلهای مجروح، شفای قلبهای محزون و تسکین دلهای مفتون است. نماز کمال عابدان و معراج عالمان، معبد عاشقان و گل خوشبوی بوستان قلب پاک جوانان است. جوان چون واجد قلب پاک و فاقد و فارغ از هرگونه ارزشهای ناپاک است می تواند با نماز، پلهای کمال را طی کند و به قله جمال باریابد. با برپایی نماز به مقام سروری و سیادت راه یابد و دعای اللهم اجعلنی للمتقین اماما (خدایا مرا پیشوای پرهیزکاران قرارده) را ورد کلام خود سازد. چون که هیچ عملی مثل نماز بینی شیطان را به خاک مذلت نمی ساید و توجهات الهی را نصیب انسان نمی سازد و هیچ بنده‌ای جز از طریق نماز به مقام قرب نمی رسد. بسیار زیبا فرموده اند آن رهبر فرزانه که: «مبتدی ترین انسانها رابطه خود را با خدا به وسیله نماز آغاز می کنند. برجسته ترین اولیاء خدا نیز بهشت خلوت انس خود با محبوب را در نماز

می جوید. این گنجینه ذکر و راز را هرگز پایانی نیست و هر که با آن بیشتر آشنا شود جلوه و درخشش بیشتری در آن می یابد». پس بیائیم همت نمائیم که با تمسک به نماز به مقام قرب، راه یابیم و جوانی خویش را با سیره مردان الهی گره زنیم تا شاید در جهان جاودانی در منزلگه صادقان و صالحان منزل گزینیم که طوبی لهم و حسن مآب. چکیده تحقیق: اگر با این دیدگاه که " نماز کاملترین پاسخ برای عالیترین نیازهاست " به سراغ نظریات روانشناسان انسانگرا برویم ، متوجه خواهیم شد ، که چگونه مفاهیم متعالی نماز قابل مقایسه با هر یک از موضوعات مطرح در این گرایش غنی از روانشناسی است . بعنوان مثال اگر به آن قسمت از نظریات " گلداشتاین " که بهبود روشهای مقابله با مشکلات را شرط لازم برای نزدیک شدن به مفهوم خود شکوفائی می دانست توجه کنیم و به یاد آوریم که نماز چگونه به انسان احساس امنیت روان می دهد و توانایی مقابله در برابر استرس ها را فزونی می بخشد و یا اگر نظریه " کارل راجرز " پیرامون self – direction ( توانایی فرمان دادن بخود ) را با توانایی که شخص نمازگزار ، به مدد نماز در کنترل نفسانیات خود ، پیدا می کند . مقایسه نماییم تصدیق خواهیم کرد که همه تعالیم اساسی نظریه روانشناسی انسان گرا ، را می توان در آموزشهای نماز پیدا کرد . حال با توجه به اینکه این فریضه سه بار در روزانجام می شود درباره برگزاری یا عدم برگزاری، اهمیت یا بی اهمیت بودن نسبت به انجام این فریضه، زمان برگزاری (اول وقت یا نامنظم)، هدف انسان از برگزاری نماز و استفاده از خدمات و امکانات جهت برگزاری این تکلیف، تاثیر آن بر میزان رشد انجام این فریضه، تبلیغات و اثرگذاری از طریق رسانه ها و جراید، بهینه شدن و نحوه اثر گذاری آن تحقیقاتی انجام داده ایم تا نظرات ما اگر مثمرثمر باشد راهگشایی شود جهت شکوفایی نسل جوان انشاء ا... . فصل اول – طرح تحقیق موضوع تحقیق: در این تحقیق درباره تاثیر نماز در ابعاد شخصیتی فرد و موفقیت او در جامعه بررسی می کنیم. میزان تاثیر برگزاری نماز بر روی مولفه های شخصیتی فرد در اجتماع بررسی می شود و نقش موثر نماز را از جنبه های گوناگون ارزیابی می گردد. اهمیت و فائده تحقیق: آگاهی از نظرات اقشار مختلف و تاثیر رابطه نماز بر بالا ـ بردن میزان عقیده و ایمان افراد به ما کمک می کند که بدنبال راههایی جهت ادای این فریضه باشیم و چگونه فرد را در مسیر نیل به سمت خودآگاهی و اعتماد به نفس قرار دهیم و ضریب سلامت از طریق تحکیم سلامت روانی جامعه باشیم. برای بیان اهمیت این موضوع کافیست به جمع نورانی "نمازگزاران اسوه " اشاره نماییم. چرا که همه این مؤمنین ، از تمامی فرانیازهای خود ، با بهره از متکامل ترین پاسخ ممکن یعنی " نماز " برخوردار شده اند حقیقت، قاطعیت، نیکی، یگانگی و تمامیت، فرار از دوگانگی، کمال و همه فرا نیازهای دیگر، همگی در آموزشهای نماز حضور زنده و محسوس دارند و هر کس به فراخور حال خود، برای وصول هر یک از آنها چنانچه به نماز نزدیک شود، پاسخی عالی تر از حد تصور دریافت می کند و " نماز " تکرار شکوهمند درس خود شکوفائی در پیشگاه مبداء آفرینش است . اما مفهوم دیگر اینکه شخص نمازگزار ناگهان به یک احساس ابر آگاهی و هوشیاری بسیار بالاـ سرخوشی و جذبه عمیق ، در آمیخته شدن و همسو شدن پر انسجام با همه عالم ، دگرگونی در احساس زمان و مکان ، دست می یابد . این تجربه قوی غالبا در افرادی که از نظر روانی کاملا " سالم " هستند ، رخ می دهد و قرار گرفتن در برابر این تجربه آثار مفید و دیر پایی برجا می گذارد . اما چنانچه بخواهیم برای آن مفهومی جامع تر و همه شمول تر را پیدا کنیم ، کافیست که باز هم به " نماز روی نماییم و به آن بعد نماز توجه کنیم که غرق در مضامین عارفانه است . شاید کمتر کسی به این نکته فکر کرده باشد که منظور از کلمه " شما " در سومین سلام نماز ( السلام علیکم و رحمه الله و برکاته ) که تنها سلام واجب نماز است ، به کیست ! و این " سلام بر شما " خطاب به چه کسانی اطلاق می شود ؟ عارفان نماز این سلام نماز را " سلام عارفانه " آن دانسته اند ، که خطاب به همه هستی و آفرینش و خطاب به همه موجودات حاضر در آن ، از ذرات کوچك اتمی گرفته تا کهکشانهای بی انتها سر داده می شود . چرا که همه این اجزای آفرینش ، بدون استثناء مشغول حمد و ثنای الهی اند و پیوسته و مداوم ، توحید را اقرار می کنند و شاید به واسطه این حمد و تسبیح دایم و ابدی ، مورد خطاب تنها سلام واجب نماز قرار می گیرند. بدین ترتیب نمازگزار ، پس از فرستادن سلام بر نبی گرامی اسلام (ص) ( السلام علیك ایها النبی و

رحمه الله و برکاته ) و سـلام بر همه بندگان صالح خدا ، از جمله خودش ( السـلام علینا و علی عباد الله الصالحین ) سرانجام بر تمام اجزای آفرینش سـلام می فرسـتند و این جلوه‌ای شـکوهمند از " در آمیخته شـدن و همسو شـدن پر انسـجام با عالم در خود دارد . و اضافه بر آن ، این که نمازگزار حقیقی ، یعنی آنان که به تعبیر امام صادق (ع) ، " نماز عاشـقانه " به جای می آورند در راز و نیاز با معبود خویش ، به چنان جـذبه و خلسه ای وارد می شونـد و چنان از حیطه زمان و مکان خارج می گردند که حتی اگر تیر دردناک و سـهمگین از پای مبارکشان بیرون بکشـند ، هرگز از آن سرخوشـی و جـذبه عمیق خارج نمی شوند . و چه عاشـقانه بود نماز علی (ع) و چه زیباست تعبیر جاودانه علی (ع) از عشق .. آری ! او که در قبله " نماز" به دنیا آمد و در محراب " نماز " رستگار شد و این گونه " عشق " را برای آفرینش ، عظمت و معنا بخشید و جاودانه کرد . و چه ملکوتی است ، نماز فرزند علی(ع)، حضرت امام زمان ( عـج ) ، که جهـان در انتظـار عـدالتش خون می گریـد . هـدف تحقیق: نمـاز بهترین طاعات و فاضـلترین عبادات است، چنانکه در حـدیث نبوی وارد شده است که نماز سـتون دین است، هرگاه مقبول شد همهٔ عبادات مقبول است و اگر مردود گشت همهٔ عبادات مردود است و چون مقصد اصلی از نماز، یاد حق‌تعالی است و تجدید عهد با او و ثنای او از روی مسکنت و خشوع و سؤال مهمات از او با بتهال و خضوع، پس هر آینه بنده را ناچار است از حاضر ساختن دل در آن، و فهمیدن آنچه می‌گوید بزبان.... نیز در حدیث نبوی است که نیست هر بنـده‌ای را از نمـاز او اثری و ثمری مگر آنچه که فهمیـده است از آن و دل بـا خود داشـته در آن و بروایت صحیـح از امام محمد باقر علیه السـلام منقول است که همانا بنده را بالا برده شود از نمازش همهٔ آن و نیمهٔ آن، سه یک آن و چهار یک آن یا انـدک آن و بالا برده نشود از نمازش مگر آنچه را که روی دل بر آن داشـته است. در حـدیث دیگر وارد شـده است که هر که نمـاز گـذارد و در آن بـا نفس خـود سـخنی نگویـد از امـور دنیـا، یعنی جز بـامر نمـاز نیندیشـید و از علاـئق دنیوی در خـاطر نگذارنـد، چون از آن نمـاز فارغ گردد میانـهٔ او و حق تعالی گناهی نمانـد، مگر آنکه آمرزیـده شود. با توجه به اینکه اکثریت مردم ایران مسـلمان و نماز یکی از واجبات دین بشـمار می آیـد و همچنین نقش قشـر جوان در جامعه از پررنگ ترین نقش هاست باعث ترغیب اینجانب جهت پیگیری موضوع نماز و تاثیر این مهم در شخصـیت و اعتماد به نفس قشـر جوان گردیـد. نظرسـنجی و پرس و سوالها از اقشار سنی متفاوت کمک شایانی در جهت تهیه و تنظیم این تحقیق به ما نمود. مسائل و فرضیه های تحقیق در این طرح از دو گروه متغیر اسـتفاده شده است: الف: متغیرهای مسـتقل ب: متغیرهای وابسـته الف: متغیرهای مسـتقل: تعداد دفعات برگزاری نماز اول وقت در روز – برگزاری نمـاز اول وقت در روز در مساجـد ب: متغیرهـای وابسـته: اعتمـاد به نفس – نظم – تبلیغات فرهنگی– موفقیت – ارتباطات اجتماعی فرضـیات تحقیق: جهت برقراری ارتباط بین متغیرهایی طرح فرضـیاتی به صورت زیر تدوین شده است الف: بین برگزاری نمـاز و اعتمـاد بنفس رابطه معنـاداری وجود دارد. ب: بین برگزاری نمـاز و نظم رابطه معنا داری وجود دارد. ج: بین برگزاری نمـاز و تبلیغـات فرهنگی رابطه معنـاداری وجود دارد. د: بین برگزاری نماز و ارتباطات اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. ه: بین برگزاری نمـاز و تعـداد دفعـات برگزاری در اول وقت رابطه معنـاداری وجـود دارد. و: بین برگزاری نمـاز در مساجـد و مـوفقیت رابطه معنـاداری وجـود دارد. روش تحقیـق: در این تحقیـق براسـاس فرضـیات مطرح شـده و طرح تحقیق پرسشـنامه‌ای تهیه گردیـد و پرسشـنامه‌های عـودت داده شـده پس از جمع‌آوری اطلاعـات، تجزیه و تحلیـل بر روی داده‌هـا صـورت گرفته است. این تحقیق بر اساس روش آماری – همبستگی رابطه ای تهیه گردیده است. و رابطه و تاثیر برگزاری نماز بر متغیرهای ذکر شده ارزیابی گردیـده است. موانع و محـدودیت هـا با توجه به اینکه موضوع تحقیق جنبه مـذهبی داشت در انتخاب افراد جهت تحقیق بایـد دقت بیشتری می شـد و محـدودیت وجود داشت زیرا پایبنـد بودن واقعی به اصول مـذهبی یکی از جنبه های مهم این تحقیق به شـمار می آمـد. زمـان انجـام این تحقیـق بـا توجه به جمع آوری اطلاعـات خیلی کم بود. فصـل دوم – مروری بر پیشـینه تحقیق نقش نمـاز در شخصـیت جوانان قال الامام علی بن ابی طالب (علیه السلام): «الله الله فی الصلوهٔفانها عمود دینکم»: «خدا را، خدا را درنظر گیرید در توجه به نمـاز، که پایـداری دینتـان به نمـاز باشـد». گر چه هر یک از احکام و فرائض دینی به جای خود از اهمیت و ارزش خاصـی

برخوردار است، اما در این میان بعد از معرفت الهی هیچ فریضه‌ای به والایی مرتبه نماز نرسد. چرا که این، تنها نماز است که معراج مؤمن و عامل تقرب انسان وارسته، به خدا شناخته شده و معیار پذیرش همه واجبات قرار گرفته است. به این جهت آخرین پیام سفیران الهی، سفارش به نماز، این استوانه استوار دین بوده، چنانچه پرسش نخستین روز رستاخیز هم از آن خواهد بود. آری نماز، تنها محبوب دلدادگان به حضرت حق و روشنی دیده و چراغ راه پویندگان کوی دوست و محفل انس خلوت نشینان وادی عرفان است. آنان که زندگی را بی یاد او نخواهند و رستگاری خویش را با شهادت در محراب نماز بینند «فزت ورب الکعبهٔ» و با تمام وجود در راه زنده داشتن نام و یاد خدای خویش و اقامه نماز و راز و نیاز با او کوشند و سرانجام خود فدایی راه نماز شوند «اشهد انک قد اقمت الصلوهٔ» این همه، جایگاه ویژه و عظمت فوق العاده این فرضیه الهی را روشن می سازد و همگان را به تعظیم این عالیترین نمونه شعائر الهی وادار می کند، که هم خود، اهل نماز و راز و نیاز باشند و هم در جهت اشاعه فرهنگ نورانی نماز در جامعه تلاشی پیگیر نمایند، (الذین إن مکناهم فی الأرض اقاموا الصلوهٔ)، تا به وظیفه دینی خود عمل نموده باشند و همواره مشمول رحمت بی پایان الهی قرار گیرند. و در این راستا فضلای اهل قلم حوزه، رسالتی بس عظیم دارند که با تألیف و انتشار آثار ارزشمند دینی، فرهنگ نماز و انس با خداوند متعال را در جامعه دینی ترویج دهند و رایحه دلپذیر معنویت را به فضای جان همگان بویژه نسل جوان برسانند. برای پرداختن به این موضوع که نماز در ساختار شخصیت جوان، موجد چه آثاری بوده و نقش و تأثیر آن تا چه حدی است به نظر می رسد که تبیین و توضیح چند مطلب در این باب لازم و ضروری باشد. نخست حقیقت و روح نماز است و دیگری اهمیت دوران نوجوانی و جوانی و نیز روحیه انفعالی و تأثیر پذیری این نسل (نسل جوان) در مقابل عوامل خارجی است. به نظر می رسد تا وقتی که مطالب و مسائل مزبور روشن نشود و جایگاه خود را پیدا نکنند فواید و آثار این امر عبادی یعنی نماز در زندگی جوانان در پرده ای از ابهام خواهد ماند و قطعا موضوع مورد بحث، موضع و جایگاه حقیقی خود را پیدا نکند. لذا به همین خاطر ابتدا به مطالب مزبور پرداخته، سپس ارتباط نماز با تعدیل و تکامل شخصیتی و ایفای نقش آن در زندگی فردی و اجتماعی جوانان را بیان خواهیم کرد. روح و حقیقت نماز نماز لفظ و واژه‌ای است که در متون دینی ما بعنوان «صلاهٔ» از آن یاد شده و دارای معانی متعددی بوده که یکی از آن معانی، همین عمل مخصوصی است که به نام «نماز» در دین اسلام تشریع شده است. این لفظ در برخی از آیات به معنای سلام و تحیت آمده است آنجا که خداوند در قرآن می فرمایند: إن الله وملائکته یصلون علی النبی یا ایها الذین آمنوا صلوا علیه وسلموا تسلیما . «همانا خداوند و فرشتگان بر پیامبر(صلی الله علیه وآله وسلم) درود می فرستند شما هم ای اهل ایمان بر او صلوات و درود بفرستید و با تعظیم بر او سلام گوئید» و در آیه دیگر با اشاره به همین معنی می فرمایند: هو الذی یصلی علیکم وملائکته «اوست خدایی که هم او و هم فرشتگانش بر شما تحیت و رحمت میفرستند» وبه معنای دعا هم در برخی از آیات آمده است. آنجا که به پیامبر(صلی الله علیه وآله وسلم) دستور گرفتن زکات داده می شود خداوند می فرماید بعد از گرفتن زکات برای آنها و در حقشان دعا کن. خذ من اموالهم صدقهٔ تطهرهم وتزکیهم بها وصل علیهم إن صلواتک سکن لهم. «ای رسول ما، تو از مؤمنان صدقات را بگیر تا بدان واسطه نفوس آنان را پاکیزه سازی و آنها را به دعای خیر یاد کن همانا دعای تو در حق آنان، موجب تسلی خاطر آنهاست». «صلاهٔ» به هر دو معنای مزبور که در حقیقت به معنای واحد بر می گردند که همان دعا باشد مورد بحث ما نیست بلکه مراد از «صلاهٔ» همان معنایی است که با طریق مشخص و با ارکان مخصوص و جزئیات معین از طرف شارع مقدس، حقیقت پیدا کرده است و پیامبر خاتم(صلی الله علیه وآله وسلم)آن حقیقت نازله را در عمل تشریع و خود، آن را تحقق عملی بخشید. نه تنها شخص پیامبر(صلی الله علیه وآله وسلم) در طول عمرش به عمل بدان پای بند بود بلکه همه مسلمین موظف بودند که آن را شبانه روز پنج بار بجای آورند. اقم الصلاهٔ لدلوک الشمس الی غسق اللیل. «نماز را از زوال خورشید تا نهایت تاریکی شب برپا دار» که این آیه اشاره اجمالی به نمازهای پنج گانه دارد. نماز با این شیوه مرسوم که مصداق آن برای همه مسلمین روشن و آشکار است چیزی نیست که مورد فهم و درک نباشد چون آنچه که از سنت رسول اکرم (صلی الله علیه وآله

وسلم)و اهل بیتش استفاده می شود پر واضح است که این تلقی از نماز یعنی اعمال مخصوصه‌ای که با تکبیرهٔ الاحرام شروع و به سلام ختم می گردد. و این است معنای دیگری که از آیات استفاده می شود. آنچه که مسلم است این است که این عمل ظاهری که اصطلاحا بدان نماز گفته می شود تمام حقیقت نماز نیست بلکه این صورت و چهره ظاهری آن است. نماز امری است الهی که تحقق آن همانند سایر امور دارای ظاهر و باطن است که در متون دینی به هر دو جهت آن اشارت رفته است. تصویر ظاهری نماز همان است که با اعمال مخصوصه انجام گیرد و حفظ آن نیز فرض و واجب است اما روح و باطن نماز عبارتست از: اخلاص، حضور قلب، ذکر خداوند و تعظیم در مقابل او، امید و دلبستگی به ذات ربوبی، اعتماد و رکون به وجود سرمدی و محو شدن در مقابل ذات یکتایی که در مقابل عظمت و جلالت او قیام نموده است. حقیقت نماز اعم از معنای ظاهر و باطن است و محدود و محصور نمودن آن به ظاهر، چون محدود نمودن حقیقت انسان و انسانیت او به جسم مادی است. همانطور که حقیقت انسان در این جسم خاکی و هیکل مادی قالب گیری شده و به اطوار مختلف و گوناگون درآمده و به این شکل ظاهری وجود یافته است چنانچه خداوند فرماید: وقد خلقتکم اطوارا «وبه تحقیق شما را به صورت گوناگون آفرید» حقیقت نماز هم چون سایر امور در باطن و روح او نهفته شده که این قالب و صورت را پذیرا شده است هرگاه آن حقیقت بخواهد در عالم خارج تحقق یابد قطعا باید در همین طور و قالب خاص باشد و در غیر این صورت نماز نبوده بلکه پدیده دیگری است. هرگاه این قالب خاص و صورت ظاهری نماز با روح و باطن آن آمیخته و قرین گردد نماز حقیقت خود را یافته و تأثیر خود را می گذارد. در چنین صورتی است که این امر الهی، ستون دین قرار می گیرد. پس نمازی که فقط ظاهر داشته باشد و فاقد روح باشد معطی شی نخواهد بود. بنابر این قیام به ظاهر آن، تحرکی در نماز گزار ایجاد نخواهد کرد و از سوی ذات باری به این نماز اقبال و توجهی نیست چنانچه از رسول گرامی اسلام(صلی الله علیه وآله وسلم) روایت شده که فرمودند: «خداوند متعال نظر نمی افکند به نمازی که آدمی دل خود را با بدن خود به نماز حاضر نکند». پس حقیقت نماز اعم از صورت ظاهری و معنای باطنی است و تمسک به هر یک از این دو بدون دیگری نماز نیست در نتیجه هم کسانی که به ظاهر آن تشبث جسته و از روح آن بی خبرند از حقیقت نماز غافلند و هم آنانکه نماز نمی خوانند و ادعا دارند که ما به معنا و حقیقت آن رسیده ایم معرفتی از نماز ندارند چون نماز در هر دو صورت فاقد حقیقت است. اهمیت دوران جوانی: بر هیچ اهل علمی پوشیده نیست که در شکل گیری شخصیت هر فرد، مقطع جوانی از جایگاه خاص و اهمیت ویژهای برخوردار است. شاید بتوان گفت که ثبات شخصیت هر انسانی در این سنین آغاز و به هر نحوی که شکل گیرد غالبا به همان صورت قوام یافته و تثبیت می گردد و به همین دلیل در روایات بر اهمیت و برتری این مقطع سنی تأکیدات زیادی شدهو نیز روانشناسان این دوره را حیات مجدد انسان نامیده اند. صاحب شریعت اسلام، حضرت خیر الانام که از سر چشمه وحی الهام می گرفت در تکریم و احترام به جوانان فرمودند: «فضیلت و برتری جوان عابد که از آغاز جوانی خدا را عبادت کند بر پیری که وقت پیری مشغول عبادت گردد چون فضیلت پیغمبران است بر سایر مردم» و در جای دیگر با اشاره به ارزش جوانی می فرماید: اغتنم شبابک قبل هرمک. «جوانیتان را قبل از فرارسیدن پیری غنیمت و قدر بدانید» وخطاب به والدین و مربیان در برخورد با جوانان و نوجوانان می فرمایند: «به شماها در باره نوبالغان و جوانان به نیکی سفارش می کنم که آنها دلی رقیقتر و قلبی فضیلت پذیرتر دارند. خداوند مرا به پیامبری برانگیخت تا مردم را به رحمت الهی بشارت دهم و از عذابش بترسانم. جوانان سخنان مرا پذیرفتند و با من پیمان محبت بستند ولی پیران از قبول دعوتم سرباز زدند و به مخالفتم برخاستند. سپس به آیه ای از قرآن اشاره کرد و درباره مردم کهن سال و پیر که مدت زندگی آنان به درازا کشیده و دچار قساوت قلب شدهاند سخن گفت» همه این سخنان گوهر بار که در خطاب به مسلمانان تأکید داشتند علاوه بر سیره عملی و برخورد بزرگوارانه و محترمانهای که با جوانان داشتهاند حاکی از حساسیت عنفوان جوانی است. بنابر این از منظر علم و دین، در تمام عمر و طول حیات انسانی هیچ برههای مهمتر از دوره نوجوانی و جوانی نیست. یکی از روانشناسان معروف غربی بنام دکتر «مای لی» در اهمیت این دوره از عمر آدمی چنین می گوید: «در نوجوانی مسأله

شخصیت و هویت با شدت تمام از نو وارد میدان می شود پس نوجوانی و جوانی یکی از مراحل و مراتب بارور هستی است که طی آن ساختهای قطعی شخصیت و هویت بزرگسال تثبیت شده یا دوباره مطرح می گردند» انعطاف پذیری روحیه جوانان: نسل جوان تنها قشر منحصر به فردی است که بیشترین روحیه تأثیر پذیری را داراست شفافیت روحیه جوانان و حساسیت ایشان، عامل اصلی توجه دستگاههای تبلیغاتی استکبار و بنگاههای فرهنگی غرب، برای سوق دادن آنان به انحرافات اخلاقی و اهداف پلید خویش در طول تاریخ بوده است. درست از زمانی که دنیای غرب در اثر تحقیقات و مطالعات خود به این نتیجه رسید که جوانان آسیب پذیرترین قشر هر جامعه اند با تشکیل بنگاههای فرهنگی تبلیغی همه همت خود را در به دام انداختن آنان به فساد و تباهی تحت عنوان آزادی و عناوین مقدس دیگر به کار گرفت تا اینکه به اغراض استکباری و سلطه طلبی خود دست یازد. اگر چه غرب در القای فرهنگ خود به کشورهای اسلامی از راههای متعدد و در سطوح مختلف وارد عمل شده است ولی تاریخ بهترین شاهد و گواه است که نفوذشان بیشتر از طریق جوانان تحصیل کرده یا عوام مقلد (جوانانی که به مبانی دین آشنایی چندانی ندارند) بوده است که سقوط اسلام در اندلس (اسپانیای فعلی) یا سلطه غرب بر مسلمانان الجزایر بهترین نمونه تاریخی است. روح ظریف و باقد است، احساسات پاک و با لطافت، عواطف زلال و با صداقت، جوان را چون گلی شکفته و با طراوت نموده است که بیشترین تأثیر پذیری را برای پژمرده شدن داراست. تشبیه نوجوان و جوان به نهال نورس در کلمات معصومین، حاکی از همین مطلب است که او را میتوان به هر جهتی هدایت نمود بر خلاف درخت تنومندی که کسی قادر به جهت دهی او نیست مگر با بریدن تنه آن درخت. بنابر این جوانی با نوعی اثر پذیری روحی و حالات انفعالی و تشویشات ذهنی همراه و آمیخته است که کمتر صبغه و رنگ عقلی و استدلالی دارد. به همین جهت عوامل خارجی در جهات مثبت یا منفی بیشترین اثر را در او میگذارد. آنچه که از دیدگاه اسلام مهم است سوق دادن او به سوی تکامل انسانی و اهداف متعالی است. سنت و سیره پیامبر اسلام(صلی الله علیه وآله وسلم) و اولاد طاهرینش نسبت به جوانان، مبین همین نکته است. پس صرفا بکار گرفتن احساسات جوانان و تشویق و تحریص آنان از قدرت احساسی و عاطفی مقصود شارع مقدس نیست بلکه سوق دادن آن در قلمرو دین و عقلانی نمودن اهداف عالیه انسانی، همه همت رهبران دین میباشد و ادعای ما این است که همه تعالیم دین و احکام الهی خصوصا نماز در همین راستا بر مسلمین فرض و واجب شده است. نیازهای غریزی و فطری جوانان و پاسخ آن با تمهید مقدمات و مطالبی که ذکر شد میتوان گفت که فلسفه همه عبادات دینی در این نکته معطوف است که متأثرترین قشر یعنی جوانان را مؤثرترین قشر در اجتماع انسانی قراردهد. چون احساس به یک تکیه گاه محکم و امنیت و آرامش در پناه آن تنها عنصری است که میتواند به جوان اعتماد و اطمینان بخشیده و او را از اضطرابات درونی و تشویشات ذهنی رها سازد. همه مشکلات و معضلات روحی و روانی که هویت او را در معرض خطر انداخته و ثبات شخصیت او را از ک ف ش ربوده و خلاء عظیمی را در او ایجاد کرده ناشی از نداشتن یک ملجاء و عدم دست یابی به یک پناهگاه دائمی و مستحکم است. همه صاحبان مکاتب کوشیدهاند تا به نحوی این آتش احساسات درونی را خاموش و یا حداقل از شعلههای آن بکاهند. به همین خاطر راه حلهایی چون آزادی بیقید و شرط جوانان در ارضای هواهای نفسانی و غرایز حیوانی و سوق دادن و جهت دهی ایشان به میخانهها و کاهوارهها و صدها طرق دیگر را بعنوان پناهگاه ارائه دادند اما پس از رویکرد جوانان به آن مأمنهای بظاهر مستحکم، سقفهایشان فرو ریخته و به واهی و خیالی بودن آنها پی بردهاند. چون با ارضاء نیازها و دفع هواهای نفسانی، اهداف خود را تأمین شده نمییافتند. «امروزه اشتیاق شدید جوانان سراسر جهان به شنیدن موسیقی و پوشیدن لباسهای جین که زبان حال میل به آزادی از قید و بندها و تحرک و تکاپو و اعلام استقلال یک تنه از قید ضوابط و معیارهای اجتماعی است کاملا واضح است. جوانان در زندگی و حیات جوانی خویش امور زیادی را در حال تجربه کردن میباشند او چون سایر افراد جامعه اما عاطفی و احساسیتر از دیگران در صدد دست یابی به امری است که قلبش را بدان واسطه تسکین بخشیده و نوعی آرامش را تحصیل نماید و لیکن به هر چیزی که روی میآورد بعد از مدت کوتاهی در مییابد که آن عنصر، مطمئن وواقعی نیست. البته

تشخیص این امر در ابتدای سنین نوجوانی و جوانی بسیار دشوار است شور و هیجان جوانی در جوانان غالب ا فرصت تعقل و اندیشه اینکه انسان برای یک زندگی و حیات طولانی و اهداف متعالی خلق شده را از او سلب کرده و به همین خاطر او بعد از تجربه عملی، به پوچی و بیپایگی بسیاری از مأمنهایی که بدان پناه آورده است پی خواهد برد. و دشمنان دین خصوصا غرب به خاطر درک همین نیازهای فطری و غریزی جوانان تلاش زیادی انجام میدهند تا این گرایشها را به جهاتی که اهداف آنها را تأمین میکند سوق دهند و آنها را از کمالات معنوی و دینی منحرف سازند. کسی که خود مدت زیادی از عمرش را در میان غربیها سپری کرده و الان هم زندگی خود را با آنها در حال تجربه کردن میباشد قضاوت و داوریش چنین است که گوید: «در شیوه زندگی کنونی غرب کشش و گرایشی هست که افراد جامعه را به زیستن در لحظه کنونی فارغ از همه تاریخ و گذشته و غرق شدن در طلب سرفرازیهای لحظهای و لذت حسی آنی وا میدارد. پرستش قهرمانان ورزشی و میل به رکورد شکنی دایمی و فایق آمدن بیوقفه برطبیعت نشان دهنده یک وجه از این دل مشغولی به تن است در حالی که جنبه بسیار ویرانگرتر همین گرایش را میتوان در استفاده از مواد مخدر و طبعا مشروبات الکلی، روابط جنسی آزاد و نظایر آن دید که تماما از تلاش نفس برای غرق نمودن خود در لذتهای آنی جسمی و غریزی حکایت دارد. بدیهی است که ورزش مستلزم انضباط و سخت کوشی است و این از جهات مثبت آن است. اما بزرگداشت بیش از حد ورزش و کما بیش پرستیدن قهرمانان ورزشی ناشی از اهمیت گزافی است که به تن داده شده است. علاوه بر اینکه نقش و اهمیتی که به ورزش داده میشود ابدا بی ارتباط با اشتیاق به لذت جوییهای جسمانی نیست. که همه این عوامل متضمن از دست رفتن ایمان و اعتقاد جوانان به معیارهای اخلاقی است». یک جوان مسلمان با تحصیل معرفت و دستیابی به علوم مقدس دینی باید خود را مجهز ساخته و به دامی که جوانان غربی بدان گرفتار آمدند هویت خود را از دست ندهد. نقش نماز و تعالیم دینی در شخصیت جوانان اینکه در انسان تمایلات و گرایشاتی وجوددارد که او را متوجه به اهدافی میسازد و میخواهد به دست یابی با آن اهداف خود را تسکین و اطمینان ببخشد نشانه آن است که باید چنین ملجائی وجود داشته باشد. چون اقتضای حکمت بالغه الهی این است که هیچ نیازی را بدون پاسخ نگذارد. آری اگر انسان احساس عطش و گرسنگی میکند باید آب و طعامی باشد تا رفع تشنگی و گرسنگی نماید. حال باید دید که چه عواملی اضطراب او را رفع میکنند و چه دارویی برای او شفا بخش است و کدام طبیب به درد او عالم میباشد؟ تردیدی نیست که روح و حقیقت تعالیم دین به نیازهای روحی و گرایشات غریزی و فطری او برگشت میکند و با جزم و یقین میتوان گفت که هیچ یک از دستورات دین بیارتباط با تکامل انسانی او نیست. «جان و جوهر پاسخ اسلامی به دنیای متجدد در جهات دینی و معنوی و فکری زندگی بشر نهفته است. همین جهات است که کردار بشر و نحوه تلقی او را از جهان پیرامون رقم میزند. مهمترین پاسخ یک جوان مسلمان و مهمترین گامی که باید او پیش از هر چیز بردارد این است که قوت ایمان خود را حفظ کند و اعتمادش را به صدق و اعتبار وحی اسلامی از دست ندهد. دنیای متجدد به تدریج تباه شده است و در صدد است همه آنچه را که مقدس و طبعا دینی است از بین ببرد و بخصوص با اسلام به عنوان دینی که از نگرش قدسی نسبت به زندگی و قانون الهی در برگیرنده همه افعال و اعمال بشر عدول نکرده است مخالفت دارد. اکثر مشترقان غربی حدود دو قرن به اسلام میتاختهاند و سعی داشتهاند به مسلمین یاد دهند که دین خود را چگونه بفهمند»(۱). همه این تلاشها بدان جهت صورت میگیرد که اسلام چون مسیحیت و یهودیت تحریف نشده و متون واقعی آن در دست است و پاسخ همه معضلات را میتوان در او جست. حاکم دینی وقتی مصالح دیگران را با اجرای احکام و تعالیم دین در تعارض ببیند. مصالح گروه را نادیده گرفته و اقامه دین را ترجیح میدهد. یکی از وظایف مهم حاکمین دینی تبلیغ و هدایت مردم بسوی عبودیت الهی و بندگی خداوند خصوصا اقامه نماز در جامعه است. الذین ان مکناهم فی الارض اقاموا الصلاهٔ. مؤمنان کسانی هستند که هر گاه در زمین آنان را قدرت بخشیم نماز را بپا میدارند» سوره مبارکه حج، آیه ۴۱. این آیه بدان معنی نیست که وقتی حاکمان دینی به حکومت رسیدند اقامه نماز میکنند بلکه برای برپایی نماز در جامعه تلاش میکنند. چنانچه امام حسین(علیه السلام) در تفسیر آیه مزبور

فرمودنـد که این آیه در مورد ما خانـدان اهل بیت نازل شد و مصداق آن اهل بیت رسول الله(صـلی الله علیه وآله وسـلم) میباشـند. و میـدانیم که مصـداق محتوا و معنای آیه را محـدود نمیکنـد یعنی چنین نیست که اگر وظیفه ائمه معصوم(علیهم السـلام) چنین اسـت وظیفه و مسئولیت دیگران این نباشد بلکه آیه تعمیم دارد بر ائمه(علیهم السلام) و آنانکه پیروشان میباشند. پس اگر حاکمیت در این امور که جزء مبانی و اصول اولیه دین میباشـد تساهل بورزد و در این راسـتا قصور و کوتاهی داشـته باشـد و ارتباط و پیوند حاکم با اصول اساسـی دین چون نماز سست گردد در دینی بودن آن تردید هست. اگر چه این امر نباید بصورت تصنعی و صوری یا به نحو ابزاری مورد اسـتفاده قرار گیرد چنانچه در بسیاری از جوامع اسـلامی عرب مشاهـده میشود. که آنان برای فریب مردم بدان متوسـل میشوند. نماز مهمترین وسیله تقرب به خدا یکی دیگر از امتیازات نماز بر سایر اعمال عبادی و احکام دینی این است که نماز بهترین وسـیله تقرب و نزدیکی بـه خـداست. هر چنـد هـدف همـه احکـام و عبـادات دینی برای نزدیکی بنـدگان به معبـود تشـریح و وضـع گردیدهانـد ولی تردیـدی نیست که همه آنهـا بصورت یکسـان و یکنواخت انسان را به خـدا نزدیک نمیکنـد. بلکه هر کـدام دارای درجـات و مراتب میباشـند، بعنوان مثال حـج و جهاد و صوم و زکات همه وسیلهای برای قرب و نزدیکی به خداینـد اما اثری که در جهاد هست در حج نیست و یا اثر و نتیجهای که در حج وجوددارد در زکات نیست. پس تأثیر همه اینها مساوی نیسـتند. آنچه که از متـون دینی بر میآیـد این است که تـأثیر نمـاز به مراتب بالاـتر و بیشـتر است. در روایـتی از امـام موسـی کـاظم(علیه السـلام) هفتمین پیشوای شـیعیان چنین منقول است که: افضل مایتقرب به العبـد الی الله بعد المعرفهٔ به الصـلاهٔ. «بهترین چیزی که بنده بعد از شـناخت خـدا به وسـیله آن به درگـاه الهی تقرب پیـدا میکنـد نماز است». آنچه که از این روایت و روایات مشابه آن فهمیـده میشود دو نکته مهم است یکی اینکه انسـان محتاج و نیازمنـد به نزدیکی و تقرب است تا کمال خود را بیابـد یعنی هر انسانی برای رسـیدن به کمال نیازمند تقرب الهی است. و نکته مهم دیگر اینکه بدون سـبب و وسـیله این تقرب و تکامل حاصل نمیشود. برای سـیر معراجی و سفر روحـانی نیـاز به براق است و بهترین براق تقرب به سوی خداونـد متعال که تکامل انسانی در پرتو آن نهفته است نماز است. چونکه پیامبر(صـلی الله علیه وآله وسـلم) فرمودهاند: الصـلاهٔ معراج المؤمن . «نماز عروج دهنده مؤمن به سوی خداست»(اعتقادات مجلسی، ص۲۹.) پس نزد تقوا پیشـگان بهترین وسـیله نزدیکی به خداوند و رمز رسـتگاری نماز است و منشأ همه انحرافات رفتاری و مفاسـد اخلاقی دوری از این راز است و هر که آگاه از این راز است در زندگی سـرافراز است اما برای کسی که از عظمت راز نماز بیتماس است برای او راه بسـی دور و دراز است. قرآن و نماز دو سـفره الهی در زمین انسان در این نظام هستی طوری آفریده شد که باید بر اساس نظام علی و معلولی تـدریجا رشـد یابـد تا به کمال رسـد. بر خلاف فرشـتگان که آخرین مرحله رشـد و تکامل را در ابتـدای خلقت خود دارا هسـتند. در این مسیر رشد و تکامل (جسمی و روحی) هر یک از انسانها با استفاده و بکارگیری از نعمات و برکات الهی پیش میرونـد. در رشـد جسـمانی هر چه قـدر از نعمـات الهی در زمین بهره بیشتری ببرد میتوانـد هیکل و قیافه بزرگتر و قویتری پیدا کند نسـبت به کسی که از آن برکات الهی بیبهره است. و در رشد معنوی و تکامل روحی هر چه از قوه عاقله بهتر استفاده نماید فرد آگاهتر و متکاملتر و دارای روح بلنـدتری خواهـد بود. بنابر این خداونـد اسباب و وسائل رشد (روحانی و جسـمانی) را برای او فراهم سـاخته است اگر این انسان قادر به تکامل است بایـد ابزار تکامل در او باشـد. خداونـد علاوه بر فراهمنمودن زمینه کامل برای تکاملانسـان در درون، دو سـفره پر برکت برای غـذای روحش در زمین پهن نمـوده است که آن دو سـفره الهی قرآن و نمازنـد. هر کس میتوانـد به فراخـور تفکر و اندیشـهاش از این دو سـفره گسـترده اسـتفاده نمـوده و روح خـود را تکامـل بخشـد. رسـول گرامی اسـلام(صـلی الله علیه وآله وسـلم) در یک جا میفرمایند: القرآن مأدبهٔ الله. «قرآن سفره الهی است». و در جای دیگر میفرمایند: الا ان الصـلاهٔ مأدبـهٔ الله فی الارض قد هناها لاهل رحمهٔ فی کل یوم خمس مرات. «آگاه باشـید نماز سـفره گسترده خدا در زمین است که خداونـد آن را روزی پنـج بـار برای اهل رحمتش گوارا نموده است» (مسـتدرک الوسائل، ج۱ ص۱۷۰). پس بیـائیم با تأمل و تفکر عقلانی در کنار این دو سـفره الهی که به پهنای زمین برای ما انسانها گسترانده شده بنشینیم و هر چه بیشتر و بهتر روح خود را تغذیه

نموده و مراحل تکامل خود را طی نمائیم که در غیر این صورت و با فاصله گرفتن یا خارج شدن از این دو دبستان الهی سعادت و تکامل نصیب کسی نمیشود. نماز موجب گشایش مشکلات دنیا هیچ یک از اعمال عبادی و امور دینی در حیات و زندگی انسان بیتأثیر نیستند بلکه هر یک از آنها در حد خود مؤثر واقع میشوند و میزان تأثیر آنها بنابر اهمیتی است که شارع برای آنها درنظر گرفته است. در باب تأثیر نماز آثار زیادی را برشمردهاند که یکی از آنها حل مشکلات دنیویاست یعنی نماز میتواند بسیاریاز معضلاتو مشکلات نمازگزار را در زندگی مادیاش از بین ببرد و آنها را از سر راه او بردارد. این مطلب در زندگی بوعلی سینا معروف است که میگفت هر گاه برای من در مسائل علمی مشکلی پیش میآمد و توانایی حل آن را در خود نمیدیدم به مسجد جامع شهر رفته و دو رکعت نماز میخواندم و مشکل من حل میشد. این سیره همه علمای دین از سابق بوده و هست و منشأ روائی هم بر این سیره علماء وجود دارد. چون در روایات به تواتر رسیده است که انبیاء و اولیاء الله در رفع هر مشکلی و دفع هر دشمنی به نماز متمسک میشدند. پیامبر(صلی الله علیه وآله وسلم) در اوقات فشار زندگی و تنگی و سختی معیشت، اهل بیت خود را به نماز توصیه میکردند. در پندها و نصایح حضرت عیسی بن مریم وارد شده است که به حواریون خود میفرمود: «ای یاران من به حق به شما میگویم: هیچ چیزی از عبادات و نیکیها در رسیدن و توفیق یافتن به شرف و منزلت آخرت، و هیچ یاور و ناصری بر مشکلات و سختیهای دنیا بهتر و بالاتر از نماز دائمی نیست. و چیزی نزدیکتر به خدای مهربان از نماز نیست. پس همیشه نماز را اقامه کنید و زیاد نماز بخوانید و هر عمل شایستهای انسان را به خدا نزدیک میکند اما نماز به خدا نزدیکتر است و اثرش بیشتر میباشد» (تحف العقول، ص۵۰۸) و نیز از امام باقر(علیه السلام) در روایتی دیگر چنین آمده است که فرمودهاند: «همانا مثل نماز برای نمازگزار، مثل مردی است که بر سلطانی وارد گردد و اظهار حاجت کند پس آن شخص سلطان، ساکت و آماده استماع و شنیدن سخنان صاحب حاجت گردد تا اینکه از درخواستش فارغ شود همچنین است نمازگزار مسلمان تا هنگامی که به نماز ایستاده خداوند نظر رحمتش را از او قطع نخواهد کرد و انوار الهی شامل حال اوست تا وقتی که از نمازش فارغ گردد» (بحار الانوار، ج۸۲ ص۲۳۱). پس نماز میتواند چنان قدرتی را در نمازگزار ایجاد کند که او بر همه معضلات و سختیهای زندگی فائق آید و با آنها دست و پنجه نرم کند لذا با وجود همین اثر در نماز است که مشاهده میشود انسانهای اهل نماز چون کوه در مقابل مصائب و سختیها مقاومت میکنند و هیچ باد تندی آنها را به حرکت در نمیآورد. اما در مقابل افراد بینماز تحمل کمترین سختیها را در زندگی ندارند و مشکلات زندگی آنها را به هر سمتی که بخواهد سوق میدهد. و اندوه و غم تمام وجودشان را فرا میگیرد. امام صادق(علیه السلام)میفرمایند: «چه مانعی دارد که چون یکی از شما غم و اندوهی از غمهای دنیا بر او درآمد وضو بگیرد و به مسجد برود و دو رکعت نماز بخواند و برای رفع اندوه خود، خدا را بخواند مگر نشنیدهای که خدا میفرماید: «واستعینوا بالصبر والصلاة». نماز باعث بخشش گناهان یکی از آثار و برکات نماز واقعی این است که گناهان انسان را میزداید و موجب عفو و بخشش قرار میدهد گویی که نماز وسیلهای است برای نمازگزار که نزد بارگاه الهی از صاحبش شفاعت میکند و بهتر بگوئیم که نماز اکسیری است که هرگاه بر چیزی تماس حاصل کند بر ارزش آن میافزاید. نماز تاریکی را از قلب نمازگزار خارج و نورانیت در باطن او ایجاد میکند. از امام صادق(علیه السلام) منقول است که: «کسی که دو رکعت نماز بخواند و بداند که در نماز چه میگوید و بعد از اتمام هر نماز گناهی بین او و خداوند باشد خدا او را میبخشد»(۲). و از رسول گرامی اسلام(صلی الله علیه وآله وسلم) حدیث شده که فرمودند: «هر گاه به نماز ایستاده ای و توجه کردی و فاتحه الکتاب را قرائت کردی و در حد امکان سورههای کوچک یا بزرگ قرآن را خواندی پس رکوع و سجود تمام انجام دادی آنگاه تشهد و سلام دادی اثر این نماز تو آمرزش تمامی گناهانت میباشد که در مابین دو نمازی میباشد آن نمازی که قبلا بجا آوردی و نمازی که بعدا خواندی. پس آنچه از نماز عاید تو میگردد همانا آمرزش کلیه گناهانت میباشد». و نیز در روایتی از پیامبر(صلی الله علیه وآله وسلم) نماز پنجگانه به نهر آبی تشبیه شده است که روزانه پنج بار انسان خود را در آن نهر شستشو میدهد. برای چنین انسانی هیچ گناهی باقی نمیماند مگر گناهان مهلک مثل انکار رسالت پیامبران

و انکـار امامت و یا ظلم و سـتم به برادران دینی»(۲). بنـابر این بر ما که از معاصـی و گناهان مبرا نبوده بلکه آلوده به انواع معصـیتها میباشیم فرض است که این آلودگی را در خود پاک سازیم و نماز بهترین وسیله برای پاکسازی آلودگیهای درونی انسانهاست. نماز عامل نجات از عـذاب الهی دنیای مادی که ما در آن زنـدگی میکنیم گـذر گاهی بیش نیست و انسان برای هـدفی ابـدی و غرضـی جـاودانه خلق شـده است. دنیـا محـل کاشت و آخرت جای برداشت است. تمام تلاش و همت انسان عاقل در این امر خلاصه میشود که خود را به کمالات نفسانی رسانـده تا در زنـدگی اخروی از تنعمات الهی که همان آثار و نتایـج اعمال دنیوی اوست برخوردار گردد. در این دنیا که حیات موقت ما در آن تقـدیر و تعیین شـده اگر با اعمال حسـنه همراه باشـد در آخرت رضوان الهی را بـدنبال دارد و اگر با اعمال سیئه همراه باشد عذاب الهی را. آنچه که میتواند موجب نجات و رهایی انسان از عذاب و خشم الهی گردد و او را از جهنم دور ساخته و وارد جنت نماید نماز است. چنانچه پیامبر(صلی الله علیه وآله وسلم) فرمودهاند: نجوا انفسکم اعملوا وخیر اعمـالکم الصـلاهٔ. «خودتـان را از عـذاب الهی نجات دهیـد و عمل کنیـد که بهترین اعمال شـما نماز است» مسـتدرک الوسائل، ج۱ ص۱۷۵. نمـاز بهترین توشه اخروی است و بهترین وسـیله برای رسانـدن بنـدهبه درجـات عـالی و موجب تحریم آتش است. چگونه ممکن است که جسم و قلب انسـانی هماهنـگ در مقابـل پروردگارش تعظیم نمایـد و خـدا آن بـدن را در قیامت در آتش قهر خود بسوزاند؟ چنین چیزی ممکن نیست چنانچه امام باقر(علیه السـلام) فرمودهاند: «هیچ مؤمنی نیست که در وقت نماز در حال سـجود و یا رکوع یا قیام باشد مگر اینکه خدا جسـمش را بر آتش حرام کرده است» جامع احادیث الشیعه، ج۴ ص۲۷). عبد الرحمن بن سمره میگویـد. روزی محضـر پیـامبر(صـلی الله علیه وآله وسـلم) بودم حضـرت فرمودنـد من دیشب عجـایبی دیـدم عرض کردم یـا رسول الله(صـلی الله علیه وآله وسـلم)جان و اهل و اولاد ما فـدای تو باد برای ما بیان بفرمائیـد چه دیدید؟ حضـرت فرمودند: دیدم مردی از امت مرا که ملائکه عـذاب او را محاصـره کرده بودنـد در این حـال نمـازش آمـد و مانع از عـذابش شـد». در روایتی طولانی پیامبر اکرم(صـلی الله علیـه وآلـه وسـلم) چنین فرمودنـد: «ای فرزنـدان آدم آتشـی را که بـا دست خـود برافروختهایـد خـاموش کنیـد پس برمیخیزنـد و وضو میگیرنـد بعـد از آن گناهان و معاصـیشان ساقط میشود آن هنگام که نماز میخوانند هر چه از زشتیها که در ما بین دو نماز مرتکب شدهانـد بخشوده میشود. مجـددا در ما بین دو نماز آتش میافروزنـد. همین که هنگام نماز ظهر فرا رسد منادی حق نـدا دردهد که ای انسانها برخیزید و آتشـی را که برای سوزاندن خویش برافروختهاید خاموش کنید پس برمیخیزند و وضو میگیرند و نماز به جا میآورنـد آنگاه هر چه که در ما بین دو نماز مرتکب شده بودند بخشوده میشود. و هرگاه وقت نماز عصـر فرارسد چنین است که در نماز ظهر گـذشت و با فرارسیـدن وقت نماز مغرب واقامه آن معصـیتهای قبل از مغرب او آمرزیـده میشود پس میخوابند در حالیکه آمرزیـده شدهانـد و چیزی از گناهان بر آنان نیست بعـد از آن گروهی در راه خیر سـیر میکنند و گروهی در راه شـر». و خلاصه اینکه: «نماز بنده خدا در محشـر تاجی است بر سر او. و موجب نورانیت صورتش، لباس برای بدن وی و ساتر و حایل بین او و آتش جهنم است». نمـاز بازدارنـده زشتیهـا اینکه نماز آدمی را از فحشا و زشتیها دور میسازد تردیـدی نیست چون که این صـریح کلام الهی است اما نماز چقـدر در این دوری مؤثر میباشـد بایـد گفت که میزان دوری نمازگزار از زشتیها به اندازه درک او از نماز اسـت نـه بـه مقـدار زیـادی ظـاهر آن. یعنی هر چه درک نمـازگزار از نمـاز بیشـتر باشـد فاصـله دوری او بیشـتر است. چنـانچه امـام صادق(علیه السلام)فرمودهاند: «آگاه باشید همانا نماز حاجز و حائلی است از طرف خداوند در روی زمین پس آن کسی که دوست دارد بدانـد که چقـدر از منـافع نمـازش را درک کرده و بهره برده است دقت کنـد و بنگرد که اگر نمـازش حـاجز و حائـل بین او و فواحش و منکرات است پس از منافع نماز به قدری که از گناه و فواحش دوری کرده درک نموده و اسـتفاده کرده است. اگر کسی میخواهـد بدانـد چه قـدر مقام نزد خـدا دارد نگاه کنـد ببیند خداوند متعال نزد او چه قدر مقام دارد و کسـی که عملی را انجام داده پس به دقت به عملش بنگرد اگر آن عمل شایسـته و نیکو و خالص بود پس او را ادامه دهد. و اگر عمل بدو زشتی بود دیگر تکرار نکنـد و از آن اعمـال به شـدت اجتنـاب کنـد. که اگر چنین کنـد به راستی که خداونـد به زیـاد کردن روزیش و برآوردن حاجتش

سزاوارتر است. کسی که در خلوت مرتکب گناهی میشود پسباید در خلوت حسنه وکار شایستهای نیز انجام دهد و چنانچه کسی در میان انظار گناه کرد پس بایـد آشـکار کار نیکی را انجام دهد» بحار الانوار، ج۷۸ ص۱۹۹. عنـایت الهی به نمازگزار در نظام هستی مخلوقات طوری آفریده شده اند که در همه آنات لحظات زندگی محتاج به خالق خویشند و عنایات الهی همیشه بر مخلوقات خود ساری و جاری است و لیکن عنایت الهی بر دو قسم است که یک قسم آن عنایت عام است که همه بنـدگان اعم از مؤمن و کافر را شامل میشود و قسم دیگر عنایت خاص است که مختص گروه خاصـی از بنـدگان است که آن گروه خاص کسانی هستند که اهل نمازنـد. انسانهـای اهـل نمـاز از رحمت رحیمیه و خاصه الهی برخوردارنـد و خداونـد نظر ویژه بهآنها دارد چنانچه در کلام وحی از رسول خـدا(صـلی الله علیه وآله وسـلم) چنین روایت شد که: ا ذا قام العبد المؤمن فی صـلاته نظر الله ـ عز وجل ـ الیه. «وقتی که بنده مؤمن به نماز میایستد خداوند سبحان به او نظر میکند» وسائل الشیعه، ج۳ ص۲۱. که این همـان نظر و توجه خاص الهی را گوینـد. چون نظر عام خداوند هرگز از هیچ بندهای قطع نمیشود. و همچنین در روایت وارد شده است که خداوند فرشتگان خاصی را مأمور میسازد که در حق انسان نمازگزار دعا کنند و از خداوند طلب آمرزش برای او نمایند. پس توجهی که خداوند بر اهل نماز دارد آن توجه خاص را نسب به دیگر بنـدگان ندارد. چون که او نسبت به خدایش توجه خاص دارد. آثار نماز در عالم قبر زمانی که حیات آدمی در این دنیا خاتمه یابد و صـفحه زندگی مادی او بسـته گردد وارد عالمی بسـیار تنگ و تاریک میشود که نه نوری است و نه مونسـی، نـه همـدمی و نـه کمـک کـاری. او در آنجـا تنهـای تنهـاست. اطراف او را تـاریکی محض فراگرفته و وحشت قـبر سراسر وجودش را پوشانـده است. تمـام خواسـتهاش این است که کسـی برای او چراغی روشن نمایـد و یا او را دلجویی داده تا مقـداری از ترس و وحشـتش کاسـته گردد هیـچ فریادرسـی برای او نیست مگر اعمـال نیکی که در دنیـا انجـام داده است و نماز یکی از بهترین دوسـتانی است که در آن لحظـات حسـاس و وحشت انگیز به فریادش میرسـد. رفیق تنهایی او شـده و نوری در تاریکی قبرش ایجاد میکند. پیامبر(صـلی الله علیه وآله وسـلم) فرمودند: ان الصـلاهٔ تأتی الی المیت فی قبره بصورهٔ شخص انور اللون یونسه فی قبره ویدفع عنه اهوال البرزخ. «همانا نماز بصورت انسانی سـفید چهره وارد قبر میت شـده و با او انس میگیرد و وحشـتهای برزخ را از او برطرف میکنـد» لئالی الاخبار، ج۴ ص۱. همه موارد هفـدهگانهای که بیـان شـد نشـانه اهمیت و آثـار این فریضه الهی بود. باشـد که همه ما آنچنان که شایسـته است به اهمیت آن پی برده و آثار آن را در حیات دنیوی و اخروی لمس نمائیم. دانشمندان امروزی هم معتقدند که بیشتر سـختیهای زندگی نشأت گرفته از ضـعف روحی و وابسـتگی به امور مادی است. آنکس که امید و ایمان به خدا دارد و به حقیقت هستی دل بسـته باشـد از سـختیها و نگرانیهـا در امـان است، این نکته هم در زنـدگی فردی و هم در حیـات اجتماعی صادق است. سـعادتمندترین افراد جامعه باشند در حالیکه مشکلات و سختیهای آنها به مراتب بیشتر از دیگران است. با توجه به همین نکته است که قرآن علت اصـلی اضـطرابات و نگرانیها و مشـکلات زنـدگی را در اعراض و رویگردانی از یاد خداونـد یعنی ترک نماز و عبادات میداند. پس برای ما مسلمانان جای هیچ تردیدی وجودندارد که گشایش زندگی و سعادت و آرامش دنیا و آخرت در پرتو ایمان به خداونـد و یاد او نهفته و همه تنگناهای زندگی و ناهمواریهای آن از عدم بکارگیری عقل و دوری از تعالیم دین سرچشـمه میگیرد. و آرامترین زنـدگی در دنیـا و نیز در آخرت نصـیب مؤمنترین افراد و ناآرامترین آن برای غیر مؤمنین است. این یک اصل و قاعـده کلی است که هـدایت یافتگـان در طول تاریـخ، سـجده کننـدگان و نمـازگزاران و عبادت پیشـگان و گمراهان و ضالین، هوا پرسـتان و غافلان از یاد خدا و تارکین نماز بوده اند. اختلال شخصـیت نارسیتیک به اعتقاد بسیاری از روان پزشکان درمان" اختلال شخصـیت خود شـیفته "بی نهایت مشکل است، چون برای پیشرفت درمان، خود این افراد باید دست از خودشیفتگی بردارند که این کار راحتی نیست و در واقع هنوز داروی شیمیایی که بر"عدم تعادل ناقل های عصبی "مربوط به خودخواهی انسان غلبه کند، ساخته نشده است. اما پزشـکان معنوی بشر، از قرن ها پیش، راه حل های بی نظیر و درخشانی، برای مقابله با خودخواهی و تکبر او پیشنهاد کرده انـد که بنـا بر فرمـایش حضـرت علی (ع) در صـدر این راه حـل هـا"، نماز "جای دارد. در مطالب قبلی گفتیم که در سرتاسر

اذکار نمازهای یومیه، ضمایر متکلم مع الغیر(جمع) به جای ضمایر متکلم وحده(مفرد) به کار رفته است، به این معنی که پیوسته" ما بودن "و نه" من بودن "در نماز، تکرار و تلقین می گردد و این موضوع در رفع بسیاری از اختلالات پیچیده شخصیتی، از جمله اختلال شخصیت اسکیزوئید(منزوی)، اختلال شخصیت ضد اجتماعی، اختلال شخصیت اسکیزوتایپی( اسرار آمیز)، اختلال شخصیت خودشیفته و .. نقش مهم و اساسی دارد. چرا که در همه این اختلالات برتری" من "نسبت به" ما "زیر بنای بیماری به حساب می آید. در حالی که در جریان نماز این" ما "است که اهمیت می یابد و "من "بودن انسان(به عنوان مثال خودخواهی و تکبر او ) به فراموشی سپرده می شود. اما جالب این جاست که در اذکار نماز تنها یک جا سخن از "من "به میان می آید و آن زمانی است که بنده ی ناتوان، در نهایت ذلت در مقابل پروردگار خود، کرنش می کند و به رکوع می رود. پس آن گاه خود را در مقابل آفریننده خویش به خاک می اندازد و به سجده می رود و می گوید: سبحان ربی الاعلی و بحمده". سجده "در روایات بالاترین مرتبه قرب نمازگزار، به پروردگار معرفی شده است. شاید سخن گفتن از"من "در لحظاتی سرشار از خشوع و هنگام افتادن به خاک، و فلسفه آن که سجده نزدیک ترین حالت بنده نسبت به خدا معرفی شده است، این نکته باشد که" من "را باید از میان برداشت و به خاک سپرد تا به" او "نزدیک شد. فصل سوم – حجم نمونه و جامعه آماری جامعه آماری: با توجه به گستردگی حجم بسیار بالای افراد تعداد ۱۰۰۰ پرسشنامه تهیه و به صورت تصادفی در اختیار قرار داده شد که تعداد ۷۴ برگه پرسشنامه تکمیل شده و محاسبات بر مبنای پرسشنامه‌های برگشت شده انجام شده است. با توجه به اینکه جامعه نمونه مورد بررسی از حجم کمی برخوردار است و چنانچه نمونه مورد نظر بزرگتر می‌بود و پرسشنامه‌های توزیع شده به تعداد بیشتری برگشت می‌نمود نتیجه گیری از خطای کمتری برخوردار است. ضمنا در صفحه بعد نمونه پرسشنامه آمده است. نام و نام خانوادگی: میزان تحصیلات: شغل: ۱- معمولاً چند بار در روز نماز را در اول وقت بجا می آورید؟ ضعیف متوسط خوب نمی دانم ۲- چقدر از میزان اعتماد به نفس خود در زندگی رضایت دارید؟ ضعیف متوسط خوب نمی دانم ۳- رابطه بین نظم و نماز چگونه است؟ ضعیف متوسط خوب نمی دانم ۴- چند بار در روز نماز را در اماکن مذهبی و مساجد بجا می آورید؟ ضعیف متوسط خوب نمی دانم ۵- نقش تبلیغات و فعالیتهای فرهنگی در خصوص برگزاری فریضه نماز چقدر می دانید؟ ضعیف متوسط خوب نمی دانم ۶- تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق به چه میزان است؟ ضعیف متوسط خوب نمی دانم فصل چهارم – تجزیه و تحلیل اطلاعات مشخصات فردی پاسخگویان جنس پاسخگویان: از پرسشنامه‌های بدست آمده جنسیت پاسخگویان مشخص شده که براساس آن ۹/۶۸ درصد پاسخگویان را برادران و ۱/۳۱ درصد را خواهران تشکیل می‌دهند. جدول شماره (۱) توزیع پاسخگویان بر حسب جنس جنس پاسخگو تعداد درصد مرد ۳۹ ۸/۵۲ زن ۳۵ ۲/۴۷ جمع ۷۴ ۱۰۰ میزان تحصیلات پاسخگویان: مشخصه دیگری که مورد سنجش قرار گرفته، میزان تحصیلات پاسخگویان می‌باشد که براساس آن تحصیلات پاسخگویان به ۵ گروه شامل ابتدایی، راهنمایی، متوسطه، کاردانی و کارشناسی تقسیم شده است. براین اساس ۷/۷۱ درصد پاسخگویان دیپلم، ۲/۱۲ درصد پاسخگویان کاردانی و ۲/۱۶ درصد پاسخگویان کارشناسی میزان تحصیلات خود را مشخص نموده‌اند. جدول شماره (۲) توزیع پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات میزان تحصیلات تعداد درصد دیپلم ۵۳ ۷/۷۱ کاردانی ۹ ۲/۱۲ کارشناسی ۱۲ ۲/۱۶ جمع ۷۴ ۱۰۰ شغل پاسخگویان: از مشخصات فردی دیگری که از پاسخگویان خواسته شد، نوع اشتغال آنان می‌باشد که براساس آن مشاغل پاسخگویان به ۷ گروه تقسیم شده است و عبارتند از مشاغل آزاد، کارمند، فرهنگی، خانه دار، دانشجو، محصل و مشاغل متفرقه. براین اساس ۶/۲۱ درصد پاسخگویان شغل آزاد، ۳/۷۰ درصد کارمند و ۱/۸ درصد دارای مشاغل متفرقه می باشند. جدول شماره (۳) توزیع پاسخگویان بر حسب مشاغل شغل پاسخگو

تعداد درصد آزاد ۱۶ ۶/۲۱ کارمند ۵۲ ۳/۷۰ متفرقه ۶ ۱/۸ جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای بر حسب مشاغل تعداد دفعات برگزاری نماز در اول وقت: از پاسخگویان خواسته شد تا مشخص نمایند تاکنون چند مرتبه توفیق برگزاری نماز در اول وقت را در روز داشته اند؟ پاسخهای بدست آمده در ۴ گروه تقسیم شده که گروه اول یک تا ۲ مرتبه، گروه دوم بین دو تا چهار مرتبه، گروه سوم بین ۴ تا ۵ مرتبه و گروه چهارم بدون جواب بوده اند. ۱/۳۱ درصد پاسخگویان در گروه اول، ۷/۲۹ درصد در گروه دوم، ۱/۳۱ درصد در گروه سوم و ۱/۸ درصد در گروه چهارم (بدون جواب) می باشند. جدول شماره (۴) توزیع پاسخگویان بر حسب دفعات توفیق برگزاری نماز اول وقت در روز توفیق برگزاری نماز در اول وقت در روز تعداد درصد ۱ تا ۲ ۲۳ ۱/۳۱ ۲ تا ۴ ۲۲ ۷/۲۹ ۴ تا ۵ ۲۳ ۱/۳۱ بدون جواب ۶ ۱/۸ جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای تعداد دفعات برگزاری نماز در اول وقت نظر پاسخگویان را درباره ارزیابی آنان از میزان رضایت نسبت به اعتماد به نفس جویا شدیم از پاسخهای به دست آمده ۵۰ درصد پاسخگویان این تغییرات را خوب، ۲۳ درصد پاسخگویان تغییرات را متوسط و ۵/۹ درصد پاسخگویان تغییرات را ضعیف اعلام نموده‌اند. جدول شماره (۵) توزیع پاسخگویان نمازگزار بر حسب ارزیابی آنان از میزان رضایت نسبت به اعتماد به نفس خود ارزیابی تعداد درصد خوب ۳۷ ۵۰ متوسط ۱۷ ۲۳ ضعیف ۷ ۵/۹ بدون جواب ۱۳ ۶/۱۷ جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای بر حسب ارزیابی پاسخگویان از میزان رضایت نسبت به اعتماد به نفس خود تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت فرد را ۷/۷۹ درصد پاسخگویان خوب، ۵/۱۷ درصد متوسط، ۷/۲ درصد ضعیف و بقیه اظهار بی اطلاعی کردند. جدول شماره (۶) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از نماز اول وقت در مساجد و موفقیت ارزیابی تعداد درصد خوب ۵۹ ۷/۷۹ متوسط ۱۳ ۵/۱۷ ضعیف ۲ ۷/۲ بدون جواب - - جمع ۷۴ ۱۰۰ تمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از نماز اول وقت در مساجد و موفقیت تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم را ۲/۶۶ درصد پاسخگویان خوب، ۲/۲۰ درصد متوسط، ۵/۱۳درصد ضعیف و بقیه اظهار بی اطلاعی نمودند. جدول شماره (۷)توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از برگزاری نماز اول وقت و نظم ارزیابی تعداد درصد خوب ۴۹ ۲/۶۶ متوسط ۱۵ ۲/۲۰ ضعیف ۱۰ ۵/۱۳ بدون جواب - - جمع ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از برگزاری نماز اول وقت و نظم تاثیر فعالیتهای فرهنگی و تبلیغی و ادای نماز در اول وقت میزان تاثیر فعالیتهای فرهنگی و تبلیغی در خصوص برگزاری فریضه نماز در اول وقت را ۲/۴۲ درصد پاسخگویان خوب، ۴/۳۲ درصد متوسط و ۷/۶درصد ضعیف بیان کرده‌اند و بقیه در این مورد اظهار بی اطلاعی نمودند. جدول شماره (۸) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر فعالیتهای فرهنگی و تبلیغی و ادای نماز در اول وقت ارزیابی تعداد درصد خوب ۳۵ ۲/۴۲ متوسط ۲۴ ۴/۳۲ ضعیف ۱۵ ۴/۲۵ بدون جواب - - جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر فعالیتهای فرهنگی و تبلیغی بر ادای نماز در اول وقت تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق میزان تاثیر برگزاری فریضه نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق را ۸/۸۷ درصد پاسخگویان خوب، ۵/۴ درصد متوسط و ۱/۸ درصد ضعیف بیان کرده‌اند و بقیه در این مورد اظهار بی اطلاعی نمودند. جدول شماره (۹) توزیع پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی ارزیابی تعداد درصد خوب ۶۵ ۸/۸۷ متوسط ۳ ۵/۴ ضعیف ۶ ۱/۸ بدون جواب - - جمع ۷۴ ۱۰۰ نمودار فراوانی دایره ای پاسخگویان بر حسب ارزیابی آنان از تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی فصل پنجم – خلاصه و نتیجه گیری تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت در مساجد و موفقیت فرد رابطه مستقیم دارد با توجه به اینکه ۷/۷۹ درصد پاسخگویان گزینه خوب را انتخاب نموده اند. تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم میزان تاثیر برگزاری نماز اول وقت و نظم رابطه مستقیم دارد با توجه به اینکه ۲/۶۶ درصد پاسخگویان گزینه خوب را انتخاب نموده اند. تاثیر

فعالیتهـای فرهنگی و تبلیغی و ادای نمـاز در اول وقت میزان تاثیر فعالیتهای فرهنگی و تبلیغی و برگزاری فریضه نماز رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه ۲/۴۲ درصد پاسخگویان گزینه خوب و ۴/۳۲ درصد گزینه متوسط را انتخاب نموده اند. تاثیر نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق بین میزان تاثیر برگزاری فریضه نماز در برقراری ارتباطات اجتماعی موفق رابطه مستقیم است. زیرا ۸/۸۷ درصد پاسخگویان گزینه خوب را انتخاب نموده اند. پیوستـها فهرست منابع نقش نماز در شخصیت جوانان، حجت الاسلام والمسلمین مصطفی خلیلی بهره وری در آموزش هـای نماز، دکتر حسن توانایان فرد روان پزشکی لینفورد ـ ریس مقاله شخصیت ترجمـه: دکـتر حسـن مرنـدی شخصیت منزوی، ترجمـه فارسـی کاپلاـن ـ سـادوک جلـد سـوم از جمله مطالعـات" راث بنـدیکت و مارگـارت میـد "دربـاره تـاثیر اجتماع و فرهنگ بر شخصـیت انسان روان پزشـکی" لینفورد ـ ریس، "مقاله اختلالات پسیکوپاتیک ترجمه: دکتر احمد محیط وسواس فکری، ترجمه سیناپس کاپلان ـ سادوک ـ جلد ۲ دکتر مای لی ـ شخصیت ـ ترجمه دکتر محمود منصور تـأثیر نمـاز بر ابعـاد شخصـیتی و اعتماد به نفس جوانان محقق: ملیحه زرگری اسـتاد راهنما: جناب آقای یاراحمـدی با تشـکر فراوان از اداره کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسـناد آسـتان قـدس رضوی مرکز فن آوری اطلاعات و ارتباطات آسـتان قـدس رضوی (ICT) و همچنین همکاران محترم در دبیرخانه کل آستان قدس رضوی که مرا در تهیه این تحقیق یاری نمودند

## عوامل مؤثر بر رضایت مندی زنان شاغل

رضا هاشم زاده

چکیـده در این تحقیق عوامـل موثر بر میزان رضایتمنـدی زنـان شاغل در سازمان بهـداشت در شـهر مشـهد مورد بررسـی قرار گرفته است.روش مورد استفاده در این تحقیق روش نمونه گیری تصادفی است که با توجه به بررسیهای انجام شـده نتیجه گیری شـد که عوامل علاقه منـدی به شـغل, روشن بودن وظایف وارزش اجتماعی شـغل بر رضایت منـدی زنان شاغل تاثیر گذار می باشد. فصـل اول طرح مسـئله بیـان مسئله ۱-۱- مقـدمه در این پروژه تـاثیر عـواملی چـون سن,مـدرک تحصـیلی ,سـابقه کـار,نوع شـغل ,نوع مسـکن,میزان در آمد ,تنوع کار ,ارزش اجتماعی شـغل ورضایتمندی از زندگی بر میزان رضایتمندی زنان شاغل از شغل خود مورد بررسی قرار گرفته است تابتوان بازده وکار آیی زنان شاغل در وزارت بهداشت از قبیل بیمارستانها, در مانگاهها, مطبهاو...را افزایش داد.برای انجام این بررسـی از روش نمونه گیری تصادفی اسـتفاده شـده است .داده های مورد اسـتفاده در این پروژه از ۶۰ پرسشنامه حاوی سوالات فردی وسوالاتی مربوط به فرضـیه های پژوهش جمع آوری گردیده است .سپس تجزیه وتحلیل جهت تایید فرضیه ها وار تباط آنها با متغییر وابسـته بعمل آمد. ۱-۲- بیان فرضیه ها فرضیه ۱:بررسی اهمیت سن بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۲: بررسـی اهمیت تحصیلات بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه۳: بررسـی سابقه کاری بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۴:بررسی اهمیت نوع شـغل بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۵:بررسـی اهمیت در آمدتقریبی بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۶:بررسی اهمیت علاقه منـدی به شـغل بر میزان رضایت مندی زنان شاغل فرضـیه ۷:بررسـی اهمیت ثبات شـغلی بر رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۸:بررسـی اهمیت تعصب زنان بر رضایت منـدی زنان شاغل فرضـیه ۹:بررسـی اهمیت روشن بودن وظایف بر رضایت منـدی زنان شاغل فرضیه ۱۰:بررسی اهمیت تنوع کار بر میزان رضایت مندی زنان شاغل فرضیه ۱۱:بررسی اهمیت ارزش اجتماعی شغل بر رضایت مندی زنان شاغل فرضـیه ۱۲:بررسـی اهمیت رضایت از زنـدگی بر رضایت مندی زنان شاغل فصل دوم اهمیت وضـرورت تحقیق بررسـی اهمیت کـار زنـان) ابتـدا تاریـخ مختصـری از تقسـیم کـار ونقش زنان ارائه می گردد,کار موضوعی می باشـد که از ابتدای تکامل بشـر مطرح بوده است.بطوریکه مارکس می گوید انسان را کار می آفریده است.در واقع مهمترین عامل تکامل بشر را مـارکس کـار می دانـد.ونقـل قولی از اولین تـافلر از کتـاب موج سوم در مورد تـاثیر کار و جنسیت :یکی از باورهای غالبی مرسوم اینست که مردان را در سـوگیری خـود نسـبت به مسایـل ,عینی وزنـان را ذهنی می دانـداگر دراین ادعـا کمی هم حقیقت وجود

داشته باشد نه ناشی از واقعیت به اثبات رسیده بیولوژیکی بلکه ناشی از تاثیرات روانی شکاف نامرئی است. تافلی این شکاف راناشی از این می داندکه در دوره پایان کشاورزی وآغاز انقلاب صنعتی زنان در خانه ماندند ولی مردان وارد جامعه شدند.در واقع مردان در کار مزدی شرکت کردند واین تاثیرات خاصی رادر روحیه وروابط اجتماعی آنان داشته است.تافلر می گوید)):مردمسئولیت انجام کار پیشرفته را برعهده گرفت وزن عقب ماندتانوع قدیمی وعقب افتاده تر کار راانجام دهد.مرد از آنجا که بود به سوی آینده حرکت کرد وزن در گذشته ماند.)) اودر بخشهای دیگر کتاب خود ,علت راتفاوتهای جنسیتی ایجاد شده ودیگری را نیز ناشی از حضور مرد در جامعه مطرح می کند .از جمله اینکه وقت شناسی مردان را ناشی از حضور مردان در جامعه ویادگیری تعاریف صنعتی زمان ونظم ووقت نشناسی زنان را ناشی از این عدم حضور می داند.این بیانگر نقش کار در شکل گیری جنسیتی است. در اینجا نگاهی گذرا به تاریخ می اندازیم که از ابتدای تکامل بشر در جوامع مختلفی وجود داشته است از جمله گروههای شکارچی-گردآوری خوراک کار به نوعی دارای تقسیماتی بوده است.در این دوره طبق تحقیقات مردم شناسی تقسیم کار بیشتر بر حسب سن وحنس بود امر شکار باتوجه به وضعیت بدنی وحالت جنگجویی به عهده مردان وگرد آوری ونگهداری خوراک بر عهده زنان وکودکان همراه آنان بود. پس از ایندوره که انسان شروع به تولید غدا می کند-تقریباحدود۸ الی ۱۰ سال پیش– گروههای شکار وگردآوری خوراک به دودسته کوچ نشینان دامپرور وکشاورزان یکجا نشین تبدیل می شود.در هردو گروهها نیز زنان ومردان بطور یکسان فعال بودند ویا هستند,زیرا نمونه های آن هنوز در برخی از نقاط جهان وجود دارد.بطوریکه می بینیم در طول تاریخ بشر زنان ومردان هردو همراه هم در عرصه کار حضور داشتند وحضور آنها تقریبا به یک اندازه ومساوی بود بجز در زمانهایی که زنان برای فرزندآوری برای مدتی فعالیت کمتری داشتند.اما با صنعتی شدن وانقلاب صنعتی به دلایل وشرایط خاص زنان مجبور شدند در خانه بمانند وکار خانگی را انجام دهند ومردان بیشتر در عرصه احتماع حاضر شدند.تااینجا تاحدودی نقش واهمیت کار در شکل گیری برخی از ویژگیهای جنسیتی زنان ومردان مطرح شد .این نقش می تواند در عملکرد های هردو گروه تاثیرات مختلفی داشته باشد از حمله در تربیت فرزندان یا نقشهای اجتماعی هردو جنس مهم است. همانطور که گفتیم پس از انقلاب صنعتی حضور زنان در عرصه کار بسیار کم می شود.اما کم کم با رشد صنعت وسرمایه داری ونیاز به نیروی کار , کارخانه داران متوجه نیروی کار عظیم زنان شدند که در خانه تقریبا بلااستفاده مانده بود .بدین سان تلاشهایی برای کشاندن زنان به عرصه کار شروع می شود .بدین ترتیب درصد حضور زنان در جامعه بیشتر می شود.بطوری که امروزه بین ۳۵ تا ۶۰ درصد زنان دارای سنین بین شانزده تاشصت ساله دارای کار مزدی بیرون می باشند. در مورد دلیل حضوربیشتر زنان می توان گفت:یکی از دلایل آن کاهش نیروی کار مردان در دوران جنگ جهانی اول بود.در سالهای زمان جنگ ,زنان بسیاری از کارهایی را که منحصرا در حوزه کارهای مردانه محسوب می شد به خود اختصاص دادند البته پس از بازگشت مردان از جنگ جای خود را بدست آوردنداما الگوی ثابت شکسته شد. اگر در سالهای ۱۹۴۵ فقط ۲۹ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می دادند در حال حاضر این به مقدار ۴۵ درصد نیروی کار رسیده است.در سال ۱۹۹۷ بیش از ۷۵ در صد زنان بین سنین ۲۵ تا۴۵ ساله از نظر اقتصادی فعال بودند.که این شامل شاغلین در کار مزدی ویا آنهایی که جویای کار بودند می باشند. اما گرچه حضور زنان درجامعه از نظر کمی بیشتر می شود ,اما از نظر کیفی بیشتر زنان در حوزه هایی از فعالیت اجتماعی قرار دارند که به عنوان کارهای سطح پایین محسوب می شود.مثل معلمی ,پرستاری ,منشی گری,همچنین کارهای نیمه وقت که معمولا کارهای سطح پایین ,موقتی وبا مزد اندک می باشد.حال گیدنز این نابرابری در اشتغال زنان ومردان را در سه حوضه جدا سای شغلی ,تمر کز در کار نیمه وقت وشکاف دستمزد می داند.او می گوید):کارکنان زن بطور سنتی در شغلهای با دستمزد کم وتکراری متمر کز بودند.بسیاری از شغلها بسیار جنسیتی شده است بدین سان به آنها شغهای زنانه می گویند از قبیل منشی گری, شغلهای نگهداری کودکان (مثل پرستاری ,مددکاری وبچه داری )بطور وسیعی به عهده زنان بوده شغلهای زنانه محسوب می شوند.به این سه مورد ناامنی شغلی را

نیزمی توان اضافه کرد بیش از نیمی از کارهای نیمه وقت در دست زنان است.اشتغال موقت دارای ویژگیهای عمدتا غیر تخصصی وساده ,مزد کمتر ,فقدان پرداختی رفاهی وبیمه...می باشد که با توجه به بالا بودن نسبت اشتغال موقت زنان می توان گفت ناامنی شغلی در کار زنان بیشتر است. در بخش کارهای انعطاف پذیر نیز نسبت اشتغال زنان بیشتر است.با توجه به سرشت کار انعطاف پذیر که معمولا نیمه وقت بود وفاقد امنیت شغلی می باشد می توان نتیجه گرفت که کارهای موقت بیشتر به عهده زنان وکارهای دائمی به عهده مردان می باشد . کارهای انعطاف پذیر معمولا کارهای است که با تغییر شیوه کار واطلاعاتی شدن آن یک سری از کارها بسیار تخصصی شده ویکسری از کارهاکاملا ساده وغیر تخصصی می باشد.معمولا حوزه هایی که کارهای ساده وتکراری دارد,بیشر کارهای نیمه وقت را پوشش می دهدکه در این حوزهها اقشاری قالبا فعالیت کمتری در جامعه داشتند ,مثل زنان ,اقلیتها ویا کسانی که امکان کار تمام وقت را نداشتند مثل دانشجویان,بیشتر واردین حوزه ها شدند.این حوزه ها معمولا امنیت شغلی کمتری دارندو نیازی هم به تخصص زیاد ندارند. در واقع با افزایش اقتصاد دانش محور قطبی شدن کارها هم بیشتر می شود,یعنی یک قطب بسیار مهارتی ویک قطب بسیار ساده در این نوع کار بحثهای فقدان تامین اجتماعی ,بازنشستگی ,حمایتهای رفاهی فرزند آوری وغیره وجود ندارد.بدین معنا که در اقتصاد جدید انعطاف پذیر این امکانات رفاهی مطرح نیست .با توجه به اینکه زنان بیشترین شرکت را در این اقتصاد دارند می توان گفت که از نظر بحثهای تامین اجتماعی وبطور کلی امنیت اجتماعی بسیار ضعیف تر از مردان هستند.در مورد شکاف دستمزد می توان گفت از ابتدا زنان در کارهایی قرار داشتند که دارای دستمزد کمتر وبه کارهای زنان معروف بوده است اگرچه این شکاف در حال کم شدن است گیدنز یکی از دلایل وجود ودوام شکاف دستمزد را جداسازی شغلی می داند.((جداسازی شغلی را اساس جنسیت یکی از مهمترین عوامل دوام شکاف دستمزد بین زنان ومردان است)) .زنان حضور بسیار زیادی در بخش های شغلهای مزد کم دارند.بیش از ۴ درصد از زنان مبلغی بسیار پایینی دریافت می کنندعلارغم برخی از بهبودها زنان همچنان در توزیع در امد در بخش پردرآمد در نقاط پایین تری قرار دارند. حال طبق آمار وار قام بدست آمده می توان گفت در گروهها ی سنی پایین تر شکاف دستمزد کمتر است .این به خاطر تحصیلات بالاتر وعدم تاهل در گروهها است .در کارهای تخصصی تر معمولا- نابرابری مزد کمتر است زنان در شغلهای سنتی بیشتر مشغول بودند همچنین معلمی وپرستاری که دریافتی اندکی دارد.همچنین در گروههای ازدواج نکرده کمترین شکاف دیده می شود اما با ازدواج وترک کار با افزایش وظایف خانگی وکار نیمه وقت ,نابرابری دستمزد بیشتر می شود,وموجب افزایش شکاف دستمزد می گردد.این نشانگر افزایش نابرابری روابط خانوادگی است.همچنین با ترک کار وباز گشت دوباره به کار بخشی از سوابق وتجربه کاری ومهارت از دست می رود که این عوامل نیز موجب افزایش اختلاف دستمزد واز دست دادن موقعیتهای شغلی برای زنان می گردد.حال بنا به خبرگزاری فارس به نقل از روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان اعضای شورای فرهنگی – اجتماعی در پانصد وبیستمین جلسه خود ضمن تاکید بر اجرای سیاستهای اشتغال زنان به تنظیم برنامه ,آئین نامه وضوابط اشتغال براین سیاستها,پیشنهاد هائی در این زمینه مطرح کردند که اهم آنها عبارتند از :بررسی تاثیر مادی ومعنوی حضور زنان در خانه ,ازریابی مشکلات مادی ومعنوی از عدم حضور آنان در خانه در زمینه های مختلف تربیتی ,تحصیلی ,روانی وضرورت حل مشکلات فقر ورعایت حقوق اقتصادی خانواده ها توسط دولت به منظورکاهش اشتغال ناخواسته زنان که صرفا به علت فقر ومشکلات خانواده صورت می گیرد .بر اساس این گزارش تعمیم بیمه حرفه ومشاغل آزاد به زنان خانه دار به منظور تامین حقوق ونیازهای ضروری واولیه آنان,حمایت از زنان سرپرست خانوار با حمایت از اجرای طرحهای خود اشتغالی وتوسعه مولد خانگی ,ضرورت توجه به شایسته سالاری نه جنسیت ,در بکارگیری نیروهای توانمند در سطوح عالی مدیریت با توجه به تحصیلات ,تجارت وسلامت اقتصادی زنان ,اجرای قوانین موجود در خصوص تقلیل ساعت کار روزانه زنان کارمند وهمکاری لازم مدیران در این خصوص ,حذف ساعت کاری شبانه واضافه کاری اجباری بانوان,انجام کارکارشناسی دقیق برای تقلیل سنوات خدمت وکار نیمه وقت بانوان

واجرای طرحهای حمایتی مکمل مانند ساعت کار مهد کودکها وحق بازنشستگی به کار زنان بعد از دوران بارداری وشیر دهی عدم بکار گیری زنان در ساعات کاری متغیر به منظور جلوگیری از استرس تغییر ساعت کار والگو گرفتن از شرایط ,امتیازات وتسهیلات دیگر کشورها برای زنان شاغل به لحاظ ایفای مسئولیت های مادری خصوصا در شرایط حساس بارداری,شیردهی و...از دیگر نکات مطرح شده دراین پیشنهادات است.البته این اولین بارنیست که در مورد حقوق ونیازهای زنان در رابطه با کار بیرون از خانه وکارمزدی طرحی ارائه می شود.((در سال ۱۹۳۶ با کمک سازمان جهانی ( LO)لایحه آئین کارخانه ها وموسسات صنعتی به تصویب رسید.در این لایحه رعایت حداقل استانداردهای مربوط به ایمنی ,بهداشت وحقوق دوران بار داری کارگران الزامی شد.برای اولین بار ,زنان کارگر به تقاضاهای ویژه جنس خود دست یافتند که از جمله می توان به مرخصی دوران بارداری ودر یافت حقوق در زمان شیردهی به کودکان خود در ساعات کاری اشاره کرد))در سالها ی اخیر فعالیتهای انجمن های غیر دولتی زنان گسترش بیشتری یافته ودر عرصه های مختلف از جمله اشتغال وشرایط کار نیز پیشرفتهائی انجام شده است.این فعالیتها بیشتر در جامعه پس از انقلاب اسلامی بیشتر شده وتوسعه یافت.از نظر خانم رستمی چهار عامل موجب این توسعه بود.((مشارکت گسترده زنان در انقلاب سال ۱۹۷۹ فعالیت جمعی در مساجد برای تهیه غذا وارائه خدمات بهداشتی برای سر بازان در طول جنگ بین ایران وعراق ,تحمیل حجاب وتفکیک زنان از مردان ,که به صورت عجیبی موجب مشارکت بسیاری از زنان مذهبی در عرصه های سیاسی شد وگسترش تناقضاتی که بین دولت اسلامی وسایر نهادها وجود داشت که به تدریج آگاهی زنان را از وضعیت خود بیشتر می کرد. البته در کشورما همچون کشورهای اروپایی زنان در مراکز تصمیم گیری دارای قدرت اندکی هستند.این شامل اتحادیه ها وانجمنها صنفی می باشد.((تحقیقاتی که در بهره زنان واتحادیه های صنفی ایران صورت گرفته است نشان می دهد که زنان ایرانی در اتحادیه ها ,سندیکاها,شوراهاو انجمنهای حرفه ای مشارکت داشته اندوتعدادشان دراین عرصه ها همچنان روبه افزایش است,ولی همواره در اقلیت قرار داشته ودر فرایند های تصمیم گیری صدای بسیار ضعیفی به گوش رسیده است)) سرانجام بطور کلی برای بهبود شرایط کار ی زنان که موجب مشارکت بیشتر آنان در کار وحضور در اجتماع ودر نتیجه پیشرفت مادی ومعنوی جامعه می گردد,میتوان راهکارهای زیر را پیشنهاد داد. - ایجاد فرصتها:فراهم آوردن محیط کاری مناسب برای کار زنان که بتوان با حقوق عادلانه وبدون مزاحمت وخشونت های رایج در جامعه بر علیه زنان ,براحتی کار کرده وامکان پیشرفت در حوزه های مختلف را داشته باشند.ایجاد این محیط مناسب با دومورد زیر امکان پذیر می گردد. ۱-کار فرهنگی :بسیاری از باورهای مردم در مورد وظایف زنان وشان ومنزلت زنان با واقعیت های مسلم زندگی هماهنگی ندارد.اینکه زن در تربیت فرزندان نقش اساسی دارند امری پذیرفتنی است.اما مادری که در جامعه حضور نداشته واز سازوکار های اجتماعی بی خبر باشد چگونه می تواند فرزندانی پرورش دهد که بتوانند در آینده در این اجتماع زندگی کرده واز پس مشکلات ومسائل خود برآیند . ۲-اصلاح قوانین:بسیاری از قوانین به جا مانده از سنت وباورهای کهنه می باشدکه با دانش ومنطق امروز سازگار نیست.اصلاح این قوانین وحرکت در جهت تصویب قوانین روز آمد زمینه را برای مشارکت هر چه بیشتر زنان در اقتصاد کشور فراهم می کند. -ایجاد شرایط مساعد کاری در حوزه های مختلف اقتصادی مهمترین عامل برای حضور زنان در محیط های کاری می باشد.جامعه ای که صرفا از فعالیتهای مردان تشکیل شده باشد نمی تواند بدون نقص ومسئله باشد.((هرگونه اتحاد مردانه بدون واسطه وحضور واعمال قدرت زنان موجب می گردد که زمینه های درونی حرکت به سوی کمال نرود وبطور مستقیم ویا غیر مستقیم در کوتاه مدت ویا در طول زمان در جهت رقابت مخرب خواهد بود)) در مطالعات جامعه شناختی دیدگاه دوجنسی می تواند موجب درک بهترفرایند های جامعه گردد.((مسئله مهم در بررسی های مرتبه اجتماعیات (شامل روانشناسی ,روانشناسی اجتماعی وجامعه شناسی )دیدگاه دوجنسی داشتن در این بررسی ها می باشد)).فرق یک اجتماع کاملا زنانه با یک اجتماع کاملا مردانه چیست ,هر کدام از این گروهها چه رفتاری دارند.گروه ,اجتماع ,شورش ,تعامل های اجتماعی ,نهادهای اجتماعی وغیره...اگر با دیدگاه دوجنسی بررسی نشود موجب

درک غلط از عملکرد وپدیده های اجتماعی می گردد.برای مثال تعامل در یک گروه که تماما از اعضای زن تشکیل گردیده است ویا رفتار جماعت در حالتی که فقط جماعت در حالتی که فقط مردانه است متفاوت از اجتماعتی است که تعدادی زن در بین آنها باشد. گفته می شود که در محیط های کاملا مردانه به ویژه اگر مدتی نیز از زنان جدا باشند طرز صحبت کردن به سمت بی ادبانه تر شدن گرایش پیدا می کند وتمایل به یاغی گری وتوطئه چینی افزایش می یابد –وضعیت زنان در ایران مشابه با کشورهای در حال توسعه در وضعیت مطلوبی نیست..در واقع می توان گفت الگوی اشتغال زنان در ایران تقریبا از اقتصاد مبتنی بر نفت تاثیر پذیرفته است. بعلاوه صنعتی شدن مبتنی براستراتژی واردات از صنایع تحت سلطه مردان حمایت می کند. گرایشهای جنسیتی که برخی محدودیتها را برای اشتغال زنان ایجاد می نماید ,سطح نازل سواد در زنها ,عدم دسترسی زنان به مهارتها ی حرفه ای نسبت به مردان وعرضه وتقاضا برای کار زنان نیز مهر ونشان خود را بر الگو ی زنان ایرانی بر جای گذاشته است.مع هذا نتایج سر شماری وبررسیهای انجام شده در بخش صنعت نشان می دهد که رشد خود اشتغالی در میان مردان وزنان ومحدودیتها ی فرصتهای شغلی برای زنان در بخش رسمی اقتصاد همچنان اهمیت دارد.نرخ بیکاری در بین زنان بسیار بالاست.به نظر می رسد ابداعات جدید قانون در ایران تحت تاثیر واقعیتهای بازار کار ایران وتاکید ایدئولوژی اسلامی بر نقش واهمیت خانواده ووالدین صورت گرفته است.سهم زنان در کل نیروی کار کشور از ۱۰درصد فراتر نمی رود.اکثریت زنان شاغل را معلمان وفعالان خدمات بهداشتی تشکیل می دهند.بجز صنایع دستی نقش زنان در تولید صنعتی پیشرفته بسیار محدود می باشد.بخش بزرگی از زنان در بخش خصوصی بابت کار خود مزد در یافت نمی کنند.اینها جزو معدود مشکلات زنان شاغل می باشد. حالا اگر شرایط اقتصادی واجتماعی مناسب برای اشتغال زنان در خارج از خانه را فراهم کنیم,شاید بتوانیم از مشکلات زنان شاغل را حل کنیم. فصل سوم آمار توصیفی روش تحقیق در این گونه روشها غالبا روش نمونه گیری را بکار می برند تاهنگام استنباط خصایص جامعه از روی نمونه خطای آنرا برآورد کرد.اطلاعات جمع آوری شده طی تحقیق مورد تجزیه وتحلیل قرار گرفته وتفسیر شده واز آنها نتیجه گیری خواهد شد.لازم به ذکر است که در این نمونه گیری ازروش نمونه گیری تصادفی استفاده شده که در زمانها ومکانهای مختلف انجام شده است.برای بدست آوردن داده های مورد نظر پرسشنامه استفاده شده که در آخر به پیوست ارائه گردیده است.نمونه ها نیز به صورت کاملا تصادفی در سطح شهر ودر مراکز مختلف بهداشتی و در مانی توزیع گردیده وداده های مورد نظر بدست آمده است وبا رسم نمودار های دایره ای وهمچنین بابه کار گیری بعضی از روشهای ومحاسبات آماری به نتایج مربوطه دست یافتیم.در این تحقیق متغیر رضایتمندی زنان به عنوان متغییر وابسته وکلیه متغیر های مورد بررسی به عنوان های مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. ۳-۱: :توزیع فراوانی رده های مختلف سنی –با توجه به آمار وبررسی های انجام شده در بین ۶۰ خانم (۱۹.۹٪)در گروه سنی ۲۵-۲۰ (۴۱.۶٪)در گروه سنی ۳۵-۲۵ و(۳۷.۹٪) در گروه سنی ۳۵ به بالا قرار دارند. ۳-۲:فراوانی رده های مختلف تحصیلات – ملاحظه می شود که (۳۳.۵٪) از زنان شاغل دارای مدرک دیپلم وزیر دیپلم و(۱۰.۶٪) دارای مدرک فوق دیپلم و(۴۷.۲٪) دارای مدرک لیسانس و (۷.۵٪) دارای مدرک فوق لیسانس می باشند ۳-۳:رده های مختلف سوابف شغلی –(۱۴.۳٪) از زنان شاغل دارای سابقه شغلی کمتر از یک سال هستند. (۱۵.۵٪) دارای سابقه شغلی بین یک تا پنج سال می باشند (۲۶.۱٪)دارای سابقه شغلی بین ۵ تا ۱۰ سال هستند (۲۲.۴٪) از زنان دارای سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۰.۵٪) دارای سابقه بیشتر از ۱۵ سال هستند ۳-۴: رده های مختلف نوع شغل (۱۸.۶٪) از زنان شاغل دارای شغلهای آموزشی فرهنگی می باشند (۴۷.۲٪) از زنان دارای شغلهای اداری دفتری هستند (۲۴.۲٪) دارای شغلهای علمی تخصصی هستند (۲.۵٪) از زنان دارای شغلهای خدماتی (۱.۹٪) دارای شغلهای مدیریتی (۴.۳٪) دارای شغلهای سرپرستی هستند. ۳-۵: رده های مختلف درآمد (۱۳.۷٪) از رنان دارای درآمد تقریبی بالای ۵۰۰ هزار تومان (۱۸.۶٪) دارای در آمد تقریبی ۳۰۰ الی ۵۰۰ هزار تومان (۲۹.۲٪) دارای درآمد تقریبی بین ۲۰۰ الی ۳۰۰ هزار تومانچ (۳۷.۳٪) دارای در آمد تقریبی بین ۱۰۰ الی ۲۰۰ هزار تومان هستند ۳-۷: فراوانی رده های مختلف

رضایت مندی شغلی (۴۱.۶٪) از زنان دارای رضایت مندی شغلی بالایی هستند (۵۴.۶٪) از زنان رضایت شغلی نسبی دارند. (۳.۱٪) رضایت شغلی بسیار کمی هستند ۳-۸ :توزیع فراوانی رده های مختلف علاقه منـدی به شـغل (۳۵.۴٪) از زنان شاغل به شـغل خود علاقه منـدی زیادی دارنـد (۲۰.۵٪) از زنـان علاقه متوسـطی به شـغل خود دارنـد (۳.۷٪) تـاز زنـان علاقه کمی به شـغل خود دارند (۲.۵٪) از زنـان شاغل علاقه بسـیار کمی به شـغل خود دارنـد ۳-۹: توزیع فراوانی رده هـای مختلف ثبـات شـغلی (۴۸.۴٪)استخدام پیمانی (۷.۵٪) به طور آزمایشی (۲۸٪) استخدام قراردادی (۱۵.۵٪ ) از زنان شاغل اسـتخدام رسمی هستند ۳-۱۰:توزیع فراوانی رده هـای مختلف تعصب زنـان شاغل (۳.۷٪) از زنان شاغل نسبت به شـغل خود تعصب بسـیارکمی دارنـد (۹.۹٪) نسبت به شغل خود تعصب کمی دارنـد (۲۶.۷٪) از زنـان نسبت به شـغل خود تعصب دارنـد (۴۹.۷٪) نسبت به شـغل خود تعصب زیادی دارنـد ۳-۱۱ :توزیع فراوانی رده هـای مختلف روشن بودن وظـایف (۱۹.۳٪) از زنـان دارای مشاغلی با وظایف بسیار روشن هسـتند (۵۷.۱٪) از زنان دارای مشاغلی با وظایف روشن (۱۶.۸٪) دارای مشاغلی هستند که وظایفشان به طور نسبی روشن هستند (۳.۱٪) از زنان دارای مشـاغلی هسـتند که وظایفشان روشن نیست. (۳.۱٪) از زنـان دارای مشـاغلی هسـتند که وظایفشان بسـیار کم روشن هسـتند ۳-۱۲ : توزیـع فراوانی رده هـای مختلـف تنوع کـار (۴۵.۹٪ ) از زنـان شاغـل دارای شـغلهای متنـوع اسـت (۴۹.۷٪) از زنـان بـا تنوع نسبی برخوردار هستند (۳.۷٪) از زنـان شاغل از شـغلهایی با تنوع کم برخوردار هسـتند ۳-۱۳: فراوانی رده هـای مختلف ارزش اجتماعی شغل (۰.۰۶٪) از زنان شاغل از ارزش اجتماعی بسیار بالایی برخوردار هستند (۱۰.۶٪) ارزش اجتماعی بالا (۲۹.۲٪) ارزش اجتماعی نسبی (۳۴.۲٪) ارزش اجتماعی کم (۲۴.۸٪) از زنان از ارزش اجتماعی شغلی بسیار کمی برخوردار هستند ۳-۱۴ : فراوانی مختلف رضایت از زنـدگی (۵۲.۲٪) ا ز زنـان شاغل متاهل از زنـدگی خود رضایت زیادی دارنـد (۳۸.۵٪ ) از زنـان شاغل متاهل ا زنـدگی خود رضایت دارند (۸.۷٪) از زنـدگی خود رضایت کمی دارند فصل چهارم تجزیه وتحلیل اطلاعات در این فصل به بررسـی رابطه متغیرهـا می پردازیم .برای بررسـی این رابطه نمودارهـای پراکنش داده ها در مقابل همـدیگر رسم شـد بین بعضـی از متغیر ها رابطه خطی یـا مسـتقیم وجود دارد که حـاکی از آن است که بین متغیرهـا رابطه ای وجود دارد .وهمچنین از ضـریب همبسـتگی نیز بکـار گرفته شد که در نتیجه به اطلاعات زیر رسیدیم ۱-اطلاعات حاکی از آن است که بین رضایتمندی زنان شاغل ومتغیر سن رابطه ای وجـود نـدارد یعنی درهر چـه سـن زنـان بالاـتر می رود نمی تـوان ادعـا کرد رضایتمنـدی زنـان نیز بیشـتر می شـود. همچنیـن بین رضایتمندی زنان شاغل ومتغیر تحصیلات رابطه ای وجود ندارد ۲-بین رضایتمندی زنان شاغل وسابقه کاری رابطه ای وجود ندارد ۳-همچنین نمی توان ادعـا کرد که بین رضایتمنـدی زنـان شاغـل وسـابقه کاری رابطه ای وجود نـدارد ۴- در آمـد در رضایتمندی شغلی زنـان شاغل تاثیری نـدارد ۵-این ادعـا که در آمـد بیشتر بـاعث رضایتمنـدی شـغلی بیشتر می شود نیز رد می شود.بـا توجه به میـانگین رتبه هـا نتیجه می گیریم زنانی که درآمـد تقریبی آنها بین ۲۰۰ الی ۳۰۰ هزار تومان است بیشترین رضایت شـغلی رادارند وزنـانی که در آمـد خـانوار آنها تقریبا بین ۱۰۰ الی ۲۰۰ هزار تومـان می باشـد کمترین رضایت شـغلی را دارنـد ۶- ادعـا کرد بین رضایت منـدی زنان شاغل وعلاقه مندی به شـغل رابطه وجود دارد. ۷-این ادعا که ثبات شـغلی بهتر باعث رضایت منـدی بیشتر می شود نیز رد می شود.بـا توجه به میانگین رتبه ها نتیجه می گیریم زنانی که به طور پیمانی مشـغول به کار می باشـند بیشترین رضایت شغلی را دارند وزنانی که به طور سازمانی مشغول به کار می باشند کمترین رضایت شغلی را دارند. ۸-بین رضایتمندی زنان شاغل وتعصب زنان رابطه ای وجود نـدارد ۹-بین رضایتمنـدی وروشن بودن وظـایف رابطه وجود دارد. ۱۰-بین رضایتمندی زنان شاغل وتنـوع کـار رابطه ای وجود نـدارد ۱۱-همچنین بین رضـایت منـدی زنـان شاغـل وارزش اجتماعی شـغل رابطه وجود دارد ۱۲-بین رضایتمنـدی زنان شاغل ورضایت از زنـدگی رابطه ای وجود نـدارد. در این قسـمت به بررسـی جـداول توافقی بین متغیر های ثبات شغلی ,تعصب زنـان نسبت به شـغل ,تحصـیلات وسن بـا متغیر رضـایت منـدی زنـان شاغـل می پردازیم متغیر سن با توجه به تحقیق وبررسـی هـای انجام شـده در می یابیم که از بین ۳۲نفر زن شاغـل که در گروه سـنی ۲۰الی ۲۵ سال هستند ۲۹ نفر دارای رضایت

شغلی هستند و۳ نفر رضایت شغلی ندارندواز بین ۶۳ نفر زن شاغلی که در گروه سنی ۲۵-۳۵ هستند ۵۹ دارای رضایت شغلی هستند و۴ نفر رضایت ندارندواز بین ۶۱ زن شاغلی که در گروه سنی بالای ۳۵ سال هستند و۵۶ نفردارای رضایت شغلی هستند و۵ نفر رضایت ندارند -پس می توان نتیجه گرفت وادعا کرد که سن زنان شاغل در رضایت در رضایت شغلی آنها تاثیر ندارد متغیر تحصیلات از بین ۵۴ نفر شاغلی که در دارای تحصیلات دلم وزیر دلم هستند ۵۲ نفر دارای رضایت شغلی هستند واز بین ۱۷ زن شاغل که درااى تحصیلات فوق دیپلم هستند همگی رضایت شغلی دارندواز بین ۷۶نفر زن شاغل که دارای تحصیلات لیسانس هستند ۶۸ دارای رضایت شغلی هستند واز بین ۱۳ نفر زن شاغلی که دارای تحصیلات فوق لیسانس دارند ۱۱ نفر دارای رضایت شغلی هستند واز بین ۱۲ نفر زن شاغلی که رضایت شغلی ندارند ۲ نفر دیپلم وزیر دیپلم و۸نفر لیسانس و۲ نفر فوق لیسانس هستند حال می توانیم ادعا کنیم مدرک تحصیلی زنان شاغل در رضایت شغلی آنها تاثیر نارد. متغیر ثبات شغلی از بین ۷۸ زن شاغلی که استخدام رسمی هستند ۷۳ نفر دارای رضایت شغلی هستند واز بین ۱۴۸ زن شاغلی که رضایت شغلی دارند۷۳ نفر استخدام رسمی و۱۰ نفر استخدام آزمایشی و۴۱ نفر پیمانی و۲۴ نفر سازمانی هستند از بین ۴۵ زن شاغلی که استخدام پیمانی هستند و۴۱ نفر رضایت شغلی دارند و۴ نفر رضایت ندارند واز بین ۷۸ نفر زن شاغلی که استخدام رسمی هستند ۷۳ نفر رضایت شغلی دارند و۵ نفر رضایت شغلی ندارند پس می شود ادعا کرد که ثبات شغلی زنان شاغل در رضایت شغلی آنها تاثیری ندارد متغیر تعصب زنان از بین ۱۴۸نفر زن شاغلی که رضایت شغلی دارند ۵ نفر نسبت به شغل خود هیچگونه تعصبی ندارند و۱۵ نفر تعصب کمی نسبت به شغل خوددارند و۱۵ نفر تعصب نسبی به شغل خود را دارند و۳۷نفر نسبت به شغل خود تعصب زیادی دارند و۷۶ نفر نسبت به شغل خود بسیار زیادی دارند واز بین ۷۹ زن شاغلی که نسبت به شغل خود تعصب زیادی دارند ۷۶ نفر دارای رضایت شغلی هستند و۳ نفر رضایت شغلی ندارند پس نمی توانیم ادعا کنیم که تعصب شغلی زنان شاغل در رضایت شغلی آنهاتاثیر ندارند. نتیجه گیری در این پروژه هدف بررسی اثرات متغیرهای(سن,مدرک تحصیلی ,سابقه کاری ,نوع شغل ,نوع مسکن,میزان درآمد خانوار,میزان علاقه مندی به شغل ,میزان ثبات شغلی ,میزان تعصب زنان به شغل خود ,تنوع کار ,میزان روشن بودن وظایف ,میزان ارزش اجتماعی شغل ومیزان از زندگی زنان در سطح بیمارستانها,در مانگاهها,مطبها )بر میزان رضایت مندی شغلی این زنان شاغل بود باتوجه به بررسی هاوتحقیق های انجام شده این نتایج حاصل شد که فقط سه متغیر علاقه مندی به شغل ,روشن بودن وظایف وارزش اجتماعی شغل از عوامل اثر گذار بر رضایت مندی شغلی زنان بود .

## تأثیر مصرف شیر بر دانش آموزان مقطع ابتدایی

محمد رضا شهریمدارس ابتدائی ناحیه ۵ مشهد

پیشگفتار با استعانت از خداوند متعال فرصتی دست داد تا در مورد شیر مدارس که چند سالی در مدارس ایران رواج پیدا کرده است بحث و گفتگو وتحقیقی ارائه شود برای این منظور این حقیر مجموعه ای را که تقدیم می کنم حاصل کمک های دوستان و اساتید دانشگاه و به منظور ارائه یک کار تحقیقی در جهت آموزش هرچه بهتر درس روش تحقیق استاد ارجمند جناب آقای احمد یار احمدی می باشد که در طی گردآوری آن از ایشان راهنمایی گرفته شده است.برای شروع کار ابتدا باید موضوع تحقیق را مشخص می کردم و محدودی آن را نیز از نظر وسعت کار تعیین می شد و پس از انتخاب موضوع که بررسی تاثیر شیر بر دانش آموزان ابتدایی ناحیه ۵ آموزش و پرورش بودبا مراجعه به مرکز آموزش و پرورش ناحیه ۵( بهمراه معرفی نامه معتبر از سوی دانشگاه) با مسئول رفاهی این اداره جناب آقای شریعتی در خصوص طرح تحقیق بصورت شفاهی مشورت نمودم و ایشان با استناد به مدارک موجود تعداد مدارس تحت پوشش شیر مدارس و تعیین دانش آموزان ذینفع راهنمایی های جامعی در این مورد ارائه نمودند پس از تعیین جامعه آماری برای مشخص کردن حجم نمونه ارزش نمونه تصادفی استفاده نموده ام و در این میان از کل

۱۱۳ مدرسه ابتدایی تعداد ۱۷ مدرسه را نشانه گذاری نموده ام که با استفاده از روش مصاحبه و مستقیم و مشخص کردند سئوالات خاص از مدیران این مدارس در ساعات مشخص مصاحبه به عمل آمد که نتایج و شرح عملیات در فصول تحقیق موجود به تفصیل آمده است امید است تا گامی در جهت بهبود و گسترش فرهنگ توزیع و رواج مصرف شیر برای همه هموطنان عزیز برداشته داشته شده باشد.فصل اولتأثیر مصرف شیر در مدارس ابتدائی ناحیه ۵ مشهدمقدمهشیر:مایع ای سفید رنگ و محلولی مقوی که بدلیل اهمیت مصرف و نقش آن در سلامت جامعه، امروزه مصرف سرانه شیر (مقدار شیری که هر نفر در یک سال می نوشد) را در کشورهای مختلف جهان به عنوان شاخص توسعه در نظر می گیرند ".ترکیبات شیر"ترکیبات عمده شیر را آب، چربی، پروتئین، لاکتوز(قند شیر)، ویتامین ها و مواد معدنی تشکیل می دهند. شیر یک ترکیب مغذی و کامل می باشد. شیر به عنوان دارو در اغلب نوشته های باستانی و در طب قدیم از شیر به عنوان دارو در درمان بعضی بیماریها یاد شده است. امروزه نیز این عقیده وجود دارد که شیر بهترین غذا برای بیماران می باشد. به علت سهل الهضم بودن این ماده آن را همواره در رژیم تغذیه ای بیماران قرار داده و مصرف شیر در برنامه غذایی روزانه اکثر افراد جامعه توصیه می شود.کلسیم یکی از مهمترین ترکیبات معدنی مغذی می باشد و باید از طریق غذا وارد بدن انسان شود. کلسیم نقش اساسی در استحکام استخوان ها و سلامت دندانها دارد. از دیگر فواید کلسیم می توان به نقش آن در انقباض ماهیچه ها، لخته شدن خون، انتقال پیامهای عصبی نام برد. هر لیوان شیر (۲۵۰ میلی لیتر) حدود ۳۱۵ میلی گرم کلسیم دارد که ۳۰ درصد کلسیم روزانه مورد نیاز بدن انسان را تأمین می کند.بنابراین مصرف روزانه سه لیوان شیر می تواند نیاز بدن به کلسیم را کاملاً مرتفع سازد. جذب کلسیم در بدن به عوامل خاص بستگی دارد. برای مثال تعادل کلسیم با فسفر اهمیت زیادی در جذب کلسیم دارد به این دلیل مصرف قرص های کلسیم بدلیل داشتن کلسیم غیربیولوژیک از جذب مناسبی برخوردار نمی باشند.اهداف تحقیق :۱- تأثیر مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان۲- تأمین مقداری از مواد مورد نیاز بدن مانند کلسیم و فسفر۳- بوجود آوردن فرهنگ مصرف شیر در خانواده های ایرانسؤال ها :۱- آیا مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر دارد؟۲- آیا می توان با مصرف یک لیوان شیر به دانش آموزان مقداری از نیاز بدن آنها را تأمین کرد؟۳- آیا می توان از مصرف شیر در مدارس فرهنگ مصرف شیر را در بین خانواده ها رواج داد؟فرضیه ها :۱- مصرف شیر می تواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد.۲- می توان با مصرف حداقل یک لیوان شیر مقداری از نیاز بدن دانش آموزان را تأمین کرد.۳- مصرف شیر در مدارس می تواند فرهنگ مصرف شیر را در بین خانواده های ایرانی رواج دهد.روش تحقیق :به لحاظ بدست آوردن اطلاعات بصورت کمی از مدارس ناحیه ۵ مشهد و بدست آوردن علتها و معلولهای متأثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و کسب اطلاع از این موضوع که آیا مصرف شیر می تواند فرهنگ سازی شود یا خیر و یا مقداری از مواد مورد نیاز بدن که در شیر وجود دارد می تواند با مصرف یک لیوان شیر در روز تأمین گردد یا نه از روش تحقیق تجربی (آزمایشی) استفاده گردیده است.موانع و محدودیت های تحقیق :از آنجایی که این طرح تحقیقاتی باید در سطح مدارس ناحیه ۵ اجرا می گردید و با مراجعه به اداره رفاهی ناحیه ۵ آموزش و پرورش باید هماهنگ می گردید با مراجعه به این اداره و صحبت با مسئول و مدیر اداره رفاهی آموزش متوجه این موضوع شدم که این اداره به جهت هماهنگ کردن سفرهای تفریحی مدیران و سایر فرهنگیان محترم در تیرماه ۸۸ روبرو شدم و به راحتی نمی شد از آنها اطلاعات گرفت؛ و از طرف دیگر چون تحقیق میدانی این پروژه در تیرماه قرار گرفته بود و با سال تحصیلی پایان یافته بود به زحمت می شد مدیران مدارس انتخاب شده بعنوان نمونه آماری را پیدا نمود و از آنها اطلاعات گرفت. از طرف دیگر آمار شیر مدارس در طی سال تحصیلی بدلیل ثابت نبودن دانش آموزان در مهرماه و آبانماه بخاطر جابه جایی دانش آموزان متغیر می باشد و بصورت متوسط می توان گفت که آمار ماههای دی و بهمن ماه سال تحصیلی دقیق تر است. لذا آمار بررسی شده در این تحقیق میانگین آمار دانش آموزان در سال تحصیلی ۸۷ می باشد که از ناحیه ۵ آموزش و پرورش اتخاذ گردیده است.فصل دوم:مروری بر ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق:بر اساس آمار موجود

در خوشبینانه ترین حالت سرانه مصرف شیر در کشور ما حداکثر به ۸۰ کیلوگرم می رسد و این در حالیست که میانگین سرانه مصرف جهانی شیر بسیار بیشتر از این مقدار است. حتی این رقم درکشورهای اروپایی به ۳۰۰ تا ۴۰۰ کیلوگرم در سال می رسد. مصرف سرانه پائین شیر در ایران می تواند در تمام شئون زندگی مردم کشور تأثیرگذار باشد. به عبارت دیگر مردم ایران به لحاظ برخورداری از سلامتی، رفتار تغذیه ای مناسب، میزان بهره وری در کار و ... به همین نسبت از متوسط جهانی عقب هستند و به همین نسبت هم به سوء تغذیه و بیماریهایی نظیر پوکی استخوان، بیماریهای قلبی، عروقی، بیماریهای گوارشی، فشار خون و البته کوتاهی قد مبتلا هستند. با توجه به سرعتی که جامعه جهانی در مسیر توسعه یافتگی در پیش گرفته به نظر می رسد اگر برای رفع این کمبود چاره ای اندیشیده نشود، در آینده نه چندان دور، مشکلات زیادی دامنگیر کشورمان شود.توزیع شیر یارانه ای یکی از راهکارهایی است که از سوی برخی کارشناسان به عنوان ابزاری برای افزایش مصرف شیر پیشنهاد می شود. در سال ۸۷ در مجموع ۴۸۰ میلیارد تومان یارانه برای شیر خانوار و مدارس اختصاص داده شده بود. در حال حاضر توزیع شیر یارانه ای تنها در مدارس ابتدایی و راهنمایی دخترانه و پسرانه بصورت یک روز در میان صورت می گیرد. بنا به گفته مدیر عامل صنایع شیر در مورد وضعیت شیر مدارس در ایران سهم شیر مدارس از مصرف ملی حدود ۷/۲ درصد است؛ این در حالی است که این رقم در تایلند ۲۵ درصد مصرف ملی، ژاپن ۹ درصد، آمریکا ۷ درصد و فنلاند ۵ درصد است.شیر مدارس در ایران طبق بخشنامه ها و دستورالعملهای اداری از سال ۸۳ و در مهرماه آن سال در مدارس توزیع گردید و تاکنون ادامه دارد و امید است با اجرای این طرح در مدارس بتوانیم سطح مصرف شیر را در سرانه شیر ایران افزایش یابد.فصل سومچگونگی انتخاب حجم نمونه از جامعه آماری و روشهای جمع آوری اطلاعاتاز آنجایی که جامعه آماری مورد مطالعه مدارس ابتدایی ناحیه ۵ مشهد می باشد، کلیه مدارس این ناحیه از حیث این موضوع که هر مدرسه ابتدایی اهم از دخترانه یا پسرانه که شیر مدارس استفاده می کردند چند مدرسه می باشد، لیست گرفته شد و تعداد دانش آموزان هر مدرسه تعیین گردید و از طریق روش نمونه گیری تصادفی تعداد حجم نمونه دانش آموزان از کل جامعه آماری محاسبه شد و سپس برای رسیدن به حجم نمونه باید بطور تصادفی چند مدرسه تعیین می شد که جمعیت دانش آموزان آن تکمیل کنند این حجم بودند لذا محاسبه بشرح ذیل می باشد.۱- تعداد مدارس ابتدایی دخترانه ناحیه ۵ که از شیر مدارس استفاده می کردند، ۵۹ مدرسه شامل ۱۵۵۳۷ نفر ۲- تعداد مدارس ابتدایی پسرانه ناحیه ۵ که از شیر مدارس استفاده می کردند، ۵۴ مدرسه شامل ۱۵۸۱۷ نفر۳- کل دانش آموزانی که در ناحیه ۵ مشهد از شیر مدارس استفاده می کردند ۳۱۳۵۴ نفر در ۱۱۳ مدرسه۴- متوسط تعداد دانش آموزان هر مدرسه بطور میانگین به نفر ۲۷۷ ? ۱۱۳ ÷ ۳۱۳۵۴حجم نمونه دانش آموزان بر اساس کل جامعه آماری ۳۱۳۵۴ نفر از این قرار است:۲۱۳۵۴ = ۱۰۰۰۰ — ۳۱۳۵۴ نفر ۵۰۰ = × نفر ۱۰۰۰۰ هر

برای تعیین مابقی حجم نمونه به ازاء هر ۱۰۰ نفر ۲۰ نفر تعیین شده است پس:۴۲۸۰ = ۲۰ × ۲۱۴ ۲۱۳۵۴ ÷ ۱۰۰ = ۲۱۴

نفر ۴۷۸۰ = ۵۰۰ + ۴۲۸۰ پس کل حجم نمونه از آنجایی که میانگین هر مدرسه ۲۷۶ نفر می باشد.تعداد مدارس حجم نمونه ۱۷ ? ۴۷۸۰ ÷ ۲۷۶ پس نهایتاً نتیجه این می شود که برای کل جامعه آماری ۳۱۳۵۴ نفر تعداد ۴۷۸۰ نفر حجم نمونه تعیین شده می باشد که باید در سطح ۱۷ مدرسه این ناحیه مورد بررسی قرار بگیرد که بطور تصادفی این مدارس تعیین شد و با مراجعه به این ۱۷ مدرسه و با استفاده از روش مصاحبه و جواب گرفتن سؤالات منظم نقطه نظرات مدیران این مدارس یادداشت شد و در خصوص سؤالات تهیه شده جوابها ثبت گردید.فصل چهارمتجزیه و تحلیل اطلاعاتهمانطور که ذکر شد از روش مصاحبه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که از ۱۷ مدرسه ابتدایی ناحیه ۵ مشهد تنظیم شده بود و نتایج زیر بدست آمده است:در مورد سؤال اول مصاحبه (بنظر شما استفاده از شیر مدرسه می تواند در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر باشد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۱۱ نفر جواب مثبت و ۶ نفر جواب منفی داده اند.در مورد سؤال دوم مصاحبه (بنظر شما شیر بعنوان یک ماده غذایی کامل و مصرف آن در مدارس می تواند مقداری از نیاز بدن دانش آموزان را تأمین

کند؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۱۳ نفر نظر مثبت و ۶ نفر نظر منفی داشته اند.در مورد سؤال سوم مصاحبه (بنظر شما با مصرف شیر در مدارس می توان فرهنگ مصرف شیر را بعنوان یک ماده ضروری و لازم در سبد غذایی ایرانیان رواج داد؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۷ نفر نظر مثبت و ۱۰ نفر نظر منفی داشته اند.در مورد سؤال چهارم مصاحبه (آیا از نحوه ی توزیع شیر در مدارس رضایت دارید؟) از کل تعداد ۱۷ نفر ۹ نفر نظر مثبت و ۸ نفر نظر منفی داشته اند.با توجه به نقطه نظرات مصاحبه شوندگان در مورد سؤال اول می توان گفت که ۷/۶۴ ٪ موافق و ۳/۳۵ ٪ مخالف این پیشنهاد می باشند و در نتیجه می توان گفت فرضیه اول مطرح که شیر در پیشرفت دانش آموزان مؤثر است اثبات می گردد و در مورد سؤال دوم که ۴/۶۷ ٪ افراد موافق و ۶/۳۲ ٪ مخالف می باشند فرضیه دوم پژوهش را شامل این موضوع بود که با مصرف شیر می توان تا حدودی نیاز بدنی جسمی دانش آموزان را تأمین کرد به اثبات می رسد و در مورد سؤال سوم که ۱/۴۱ ٪ موافق و ۹/۵۸ ٪ مخالف هستند فرضیه سوم طرح را به این موضوع اشاره داشت که مصرف شیر در مدارس می تواند فرهنگ مصرف شیر را در خانواده های ایرانی رواج دهد مردود می باشد. سؤال چهارم مصاحبه که سؤالی آزاد می باشد این را به اثبات می رساند که ۹/۵۲ ٪ موافق و ۱/۴۸ ٪ مخالف با نحوه توزیع شیر می باشند. پس نتیجه آن می شود که توزیع شیر در مدارس تقریباً یک روال حدوداً رضایت بخش داشته است.سؤالهای موافق مخالف موافق مخالف نتیجه فرضیه مربوط به سؤال۱ ۱۱ نفر ۶ نفر ٪ ۶۴/۷ ٪ ۳۵/۳ قبول شده۲ ۱۳ نفر ۴ نفر ٪ ۶۷/۴ ٪ ۳۲/۶ قبول شده۳ ۷ نفر ۱۰ نفر ٪ ۴۱/۱ ٪ ۵۸/۹ مردود است۴ ۹ نفر ۸ نفر ٪ ۵۲/۹ ٪ ۴۸/۱ آزادفصل پنجمخلاصه و نتیجه گیریبراساس تحقیق به عمل آمده مشخص گردید که مصرف شیر در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مؤثر می باشد و می توان با مصرف حداقل یک لیوان شیر مقداری از نیاز جسمی دانش آموزان را تأمین کرد. و با مصرف شیر در مدارس به طور قطع نمی تواند فرهنگ مصرف شیر را در خانواده های ایرانی رواج داد.لذا پیشنهاد می شود این روش توزیع شیر در مدارس حفظ شود و در حل مشکلات موجود بر سر راه توزیع شیر به نحو صحیح مقتضی کوشید و با فرهنگ سازی مناسب از طریق رسانه ها و وسایل ارتباط جمعی دیگر فواید مصرف شیر را به تمام اقشار جامعه منعکس کرد تا انشاءالله به جایی برسیم که جزء اولین کشوری باشیم که از نظر مصرف سرانه شیر مقام اول را در بین سایر کشورهای جهان کسب نماییم.منابع و مأخذ:۱- پیشگفتار: اینترنت ۲- مجله سلامت

## مورد کاوی؛ فرار از خانه

از هم گسیختگی خانواده ( جدایی یا فوت والدین ) وکاهش انسجام و یکپارچگی آن و افزایش سوء رفتارهای والدین ( اعم از والدین یا ناپدری و نامادری ) که منجر به اخراج یا فرار فرزندان از خانه می شود ، از یک طرف میزان مشکلات ( نیازهای ارضا نشده ) فرزندان را می افزاید و از طرف دیگر میزان احساس امیدواری ایشان را در حل مشکلات ، ( حتی در آینده دور ) می کاهد . لذا به واسطه این که فرد اولین یا دومین فرزند خانواده بوده و احساس استقلال نموده و مسائل خانواده را درک می نماید و یا به عبارتی نیازمند پذیرش و خانواده و جامعه ای می باشد ، از این رو با کوتاه شدن دستش از مشارکت و مشورت مردم و کاهش اهمیت و احترام اجتماعی نزد مربیان مدرسه ، دست نیاز به سوی دوستان و همسالان ( معاشرت های ترجیحی ) برداشته تا از این طریق احساس احترام و انتظار پذیرش نزد دوستان را کسب نماید . لیکن وقتی در برخورد با دوستان ناباب به بزهکاری و انواع انحرافات اجتماعی دست می یازد ، به تدریج هاله ای از احساس عدم تعلق اجتماعی پیرامون خود متصور می شود و هر چند که در محیط های بازسازی ( کانون / زندان ) سعی دارد اخلاق و رفتار خود را بهتر نماید و این بهتر شدن اخلاق و رفتار خود را به رخ جامعه نیز بکشاند , معهذا با کمرنگ بودن رفتارهای مثبت مددکاران ، و عدم رضایت از کانون ،و از همه مهمتر برچسب مجرم و این داغ باطله زدن بر یاس و ناامیدی وی افزوده شده که گاهاً در بحث های گروهی نوع انحراف آن قدر نزد فرد عجیب جلوه داده می شود که به نوعی بر تکرار جرم و یا وسعت بخشیدن به آن به صورت باند بزهکاران تمایل نشان می دهد . بنابراین اگر خانواده ،

مدرسه و مردم اهل محل نتوانند بر رفتار و انتظارات نوجوانان نظارت کافی داشته باشند و ارزشها و هنجارهای اجتماعی را در کانال طبیعی آن به آنها بیاموزند و به آنها بقبولانند که از برخی از نیازها که مورد قبول جامعه نیستند ، اجباراً یا کاملاً چشم پوشی کنند و یـا گـاه بـا برخی از نیازهای جامعه پسـند تعویض و یا شـکل و روش ارضای آنها را با هنجارهای اجتماعی تطبیق دهنـد و یا نیازهای کـاذب برای آنـان تولیـد ننماینـد ، دیگر نمی توان از محیـط های بازسازی ( کانون / زنـدان ) توقع داشت وظایف ناکرده مربوط به خانواده ، مـدرسه و مردم اهل محل را به همان طریق فوق الذکر کانالیزه کرده و به توفیق کاملاً بایسـته و شایسـته نایل آیند ، اما می توان امیـدوار بود که با عنایت مسئولین متعهـد و متخصـص جامعه ، تنها نظارت بیشتری بر این نوجوانان به اصـطلاح بزهکار داشـته باشـند بلکه سـعی شود با مکانیسم های پیشگیرانه از راهها و وسایل ارتکاب بزهکاری و انحرافات اجتماعی ( نظیر امکانات تحصیلی ، امکانات شـغلی ، امکانات گـذران اوقات فراغت و ... ) را دقیقاً مـد نظر قرار داده و برنامه ریزی های عاجلی را در مورد جوانان و نوجوانان به اجرا گذارنـد . ( صدفی ، ذبیح ا ... ، ۱۳۷۲ ) شروع انحرافات نوجوان از محیط خانواده است . در خانواده شخص متولد می شود و دوران نوجوانی را در آن طی می کند و جامعه پذیری او شکل می گیرد . فرآیند اجتماعی شدن در صورتی ناموفق است که نتوانـد هنجارهای جامعه را ملکه افراد سازد . در این صورت از قانون شـکنی احساس پشـیمانی نمی کنند .نابهنجاری و مجرمیت های ناشـی از عـدم تحقق غرایز و نیازهای نوجوانان می باشد که خانواده نقش اساسـی در ارضا نیازها دارد . به طور کلی خانواده و اعضای آن ، محله و مردم ، مـدرسه و مربیان ، مبلغین ارزشـهای اعتقادی و دینی و وسایل ارتباطی جمعی نقش بسیار موثر در تعلیم ارزشـها را دارد . ( سـرابندی ، علیـم – ۱۳۷۶ ) ارتکـاب جرم ریشه در شـرایط گونـاگون اجتماعی – اقتصادی دارد بنابراین بررسـی وضـعیت اجتمـاعی – اقتصـادی بزهکاران و شـناخت عوامل موثر در ارتکاب جرم ، جهت کنترل و پیشـگیری ضـرورت کامل دارد . (بهروان ، حسین – ۱۳۷۰ )جامعه شـناسان امروز معتقدنـد که بزهکاری پدیده ای اجتماعی و ناشـی از طرز کار جامعه است بنابراین بزهکاری را نمی توان امری فردی و شخصی دانست . برخی از آنان عقیده دارند همان گونه که شخص ، راه و رسم زندگی و یا به اصطلاح هنجارهای اجتماعی را می آموزد به همان گونه نیز بزهکار در خرده فرهنگ بزهکاری سهیم می شود و نقشها و یا وظایف بزهکـار را می آموزد و نسبت به گروه بزهکـاران احسـاس تعلق می کنـد . لـذا درک چگونگی فرآینـد نهادی شـدن بزهکاری ، با مطالعه ویژگیهای اجتماعی ، اقتصادی بزهکاران ارتباط دارد . ( بهروان ، حسـین – ۱۳۷۰ ) نابسامانی خانواده ، سردی روابط عاطفی والدین ، متارکه و طلاق ، وجود ناپدری یا نامادری ، فقر فرهنگی و بی سوادی و اعتیاد از مهمترین عوامل برانگیزاننده تمایل به فرار در نوجوانان بوده است . ( سـعیدی ، محمـد – ۱۳۷۲ )هیـچ جـامعه ای در حالت ایـده آل خود عاری از نابهنجاری نبوده و انفکاک رفتار فرد از هنجارهای تعمیم یافته ، گریز ناپـذیر می باشـد انحراف و جامعه توأماً اسـتقرار یافته انـد . در عین حال پدیـده انحراف ، میکروبی در بطن اجتماع است ، جایی که فرد رونـد فرهنگ پذیری را درک می کند . نهاد خانواده ، کانون مناسبی را جهت تزریق عاطفه و وجـدان اخلاقی در این راسـتا پدیـد می آورد . بـدین وصف جا دارد که عوامل مسـتقر در خانواده که قادرند با ارائه نقش ایده آل خود زمینه جامعه پذیری را ایجاد نمایند مورد بررسی قرار گیرند . عوامل و شرایطی نظیر پیوند های عاطفی اعضای خانواده ، گسسـتگی روابـط اعضـا ، حمایتهـای عـاطفی ، روابـط اخلاقی و وجه ابزاری خانواده . ( امانت ، حمیـد – ۱۳۷۳ )به نظر ، رشـد و تکامل بعضـی از انحرافات ریشه در مسائل و مشـکلات خانواده خصوصاً از هم پاشـیدگی خانواده دارد . گزارشات و بررسـیها غالباً نشان می دهد بعضـی از نوجوانان بزهکار و منحرف ، از خانواده های از هم پاشیده هستند . از آنجایی که سلامتی جامعه به سلامتی اعضای آن بسـتگی دارد ، باید عوامل و شـرایطی که افراد جامعه و سـلامتی جامعه را به خطر می اندازد بررسی و مشخص گردد. ( کرجالیـان ، حسن – ۱۳۷۱ – ۱۳۶۹ )از جمله علـل نابسامـانی های روانی – اجتماعی ناشـی از اختلالات جنسـی ، سوء اسـتفاده های جنسی در دوران کودکی می باشد ، که این افراد در عین حالی که در بحرانی شدید بسر می برند سعی در انکار ضربه جنسی وارده می کننـد و یا در صورت عـدم انکار ، اصـرار به فراموش نمودن آن را دارند و حتی سـعی در اختفای پیگیری های درمان اختلالات

ناشی از ضربه جنسی خود از جانب خانواده ، بستگان و افراد بیگانه می نمایند .بارزترین اثرات سوء عدم امکان بیان و پیگیری این قضیه در زمان کودکی در روابط بزرگسالی ظاهر می شود . تأثیر در ارتباطات بین فردی به صورت احساس گناه و تقصیر و سرزنش و عدم اعتماد به نفس ، ترس ، عدم انفعال ، افسردگی ، گوشه نشینی و کناره- گیری ، حالت های هیپوکندریاك ، احتیاط روانی ، اختلال چند شخصیتی ، شخصیت زدایی و یا به صورت جنبه هایی از ناسازگاری و بزه نظیر فرار از مدرسه ، کج خلقی ها ، دزدی ، ارتکاب جرم و حتی سوء استفاده های جنسی بچه ها و آدم کشی ، بدبینی به جنس مرد و بیزاری از وی ، منزجر شدن از ازدواج و بدنبال آن بروز روابط همجنس بازی ، کارآیی پایین شغلی ، جدایی از گروه دوستان و همسالان و انزوا طلبی ، تأثیر پذیری و غیره از جمله اثرات سوء در ارتباطات بین فردی می باشد .واکنش اطرافیان به اشکال مختلف نسبت به مشکل فرد به صورت بیرون کردن از خانه یا فرار و امتناع از روابط و غیره تجلی می یابد . ( تهرانی – ۷۰ – ۱۳۶۹ )در پژوهش توصیف انحرافات و نابهنجاری های متداول بین دختران و زنان شهر مشهد و تبیین علل و عوامل موثر بر آنها فرضیه های مربوطه که بر اساس نظریه میدانی لوین ، مطالعه اکتشافی و سایر نظریه و دیدگاهها ی دیگر تهیه شده عبارتند از : رابطه بین میزان تحصیلات ، وضعیت تأهل ، میزان تأثیرگروه دوستان ، میزان پایبندی فرد به شعائر مذهبی ، وضع زندگی والدین ، درآمد خانواده ، تفاوت سنی فرد با والدین ، تفاوت سطح سواد با همسر ، وجود دوستان ناباب ، تصور فرد از خود ، تصور فرد از قضاوت دیگران درباره او ، تراکم جمعیت در خانواده ، کنترل اجتماعی ، سن ازدواج ، تعداد دفعات ازدواج و محل زندگی و .... و احتمال انحراف . روش پژوهش به صورت پیمایشی ( surray ) و تکنیك تحقیق نیز مصاحبه توأم با پرسشنامه بوده است ،که برای انجام آن دو نمونه از جامعه آماری انتخاب شده است . (گروه آزمایش و گروه گواه ). گروه آزمایش عبارت بودند از ۱۲۵ دختر و زن جوان ۱۳ تا ۲۸ ساله که در مرکز بازپروری حریت و زندان وکیل آباد مشهد نگهداری می شوند و گروه گواه ۱۲۹ نفر از دختران و زنان ساکن مشهد که هنگام پژوهش خارج از مرکز یاد شده به سر می برند انتخاب گردیدند . واحد تحقیق فرد می باشد . فرضیه هایی که از آزمون رد عبورکردند عبارتند از : رابطه بین وضعیت تحصیلی ، وضعیت تأهل ، وضع زندگی والدین ، تفاوت سطح سواد فرد با همسر، تأثیر گروه دوستان ، تفاوت سنی فرد با والدین ، میزان پایبندی به شعائر مذهبی و .... و احتمال انحراف و نیز فرضیه هایی که از آزمون رد عبور نکردند عبارتند از : رابطه بین وضعیت تأهل ، تفاوت سنی و فرهنگی و سطح سواد با همسر ، رابطه عاطفی فرد با همسرش ، میزان رضایت فرد از زندگی با والدین و تراکم جمعیت در خانواده و اهمیت دادن به نظریات دیگران و.... احتمال انحراف . ( موسوی ، سید علی اصغر- ۱۳۷۷ ) در پژوهش و بررسی مسائل مربوط به بزهکاری نوجوانان و جوانان ، هدف بررسی رابطه بین بزهکاری و شیوه های رفتاری خانواده های مستبد ، سهل گیر و نا اطمینان بخش است . این بررسی به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه از ۴۰ نفر از جوانان بزهکار کانون اصلاح و تربیت انجام گرفته است .یافته ها نشان می دهد که خانواده های مستبد ، سهل گیر و غیر اطمینان بخش در بروز بزهکاری تأثیر بسیاری دارند و در مقایسه با خانواده های مستبد و سهل گیر ، خانواده – های سهل گیر ، در این نمونه ، بزهکاری را موجب شدند . در مقایسه خانواده مستبد و غیر اطمینان بخش ، خانواده های غیر اطمینان بخش در این نمونه زمینه های بزهکاری را مهیا کرده اند . در مقایسه خانواده غیر اطمینان بخش و سهل گیر ، خانواده های سهل گیر در این نمونه بروز بزهکاری دامن زدند . ( قویدل ، پروانه – ۱۳۷۰ )در پژوهش بررسی ویژگی های دانش آموزان دختر و پسر بزهکار شهرستان بروجرد ، بر اساس داده های بدست آمده ، تعداد دانش آموزان دختر بزهکار در مقطع راهنمایی بیشتر از دانش آموزان پسر بزهکار محاسبه شده است ، چنانکه ۶۴ درصد کل دانش – آموزان دختر و ۳۶ درصد آنها پسر بوده اند . حدود ۵۰ درصد نمونه آماری در خانواده های ۵ و ۶ نفره زندگی می کنند . بیشتر دانش آموزان فرزند اول و وسط خانواده هایشان می باشند . حدود ۱۰ درصد والدین آنها یا معتاد بوده یا فوت کرده یا از خانواده آنها جدا شده و یا دچار بیماری شدید هستند . ۶۶ درصد از پدران و ۷۳ درصد از مادران این دانش آموزان یا بی سواد بوده و یا سواد در حد خواندن و نوشتن دارند . همان طوری که از مجموعه یافته ها در این زمینه

مشخص است وضعیت دانش آموزان در یک پیوستار طبیعی در حد پایین تر از نقطه تعادل قرار دارد بدین معنی که وجود زمینه های نامساعد خانوادگی اعم از : عوامل اقتصادی ، فرهنگی و اخلاقی آمادگی فرزندان آن خانواده ها را برای کج روی های رفتاری و اخلاقی فراهم می نماید . احتیاج ، داشتن کنجکاوی ، آزار و اذیت ، تحریک دوستان ، عادت داشتن به این قبیل اعمال ، کمک کردن به دیگران ، آزمایش نمودن ، جرأت شخصی ، جلب توجه دیگران ، جبران احساس حقارت و نهایتاً کسب لذت و خوشحالی نیز از دیگر عوامل بروز بزهکاری بوده است . ( مهدیان ، محمد جعفر – ۷۳ – ۱۳۷۲ )در پژوهش بررسی علل فرار نوجوانان از خانه محقق سعی کرده که از طریق مصاحبه و پرسشنامه علل و انگیزه های فرار نوجوانان از خانه را تعیین نماید . در این راستا پاسخ ۶۰ نفر نوجوان فراری دستگیر شده با پاسخ ۶۰ نفر از نوجوانان راهنمایی و دبیرستانی به عنوان گروه گواه ( کنترل ) مقایسه شده است . تقریباً ۱۰۰ درصد فراریان وضعیت خانواده خود را آشفته و نابسامان توصیف کرده اند . در صورتی که ۹۰ درصد گروه کنترل وضعیت خانواده خود را رضایت بخش یا کاملاً رضایت بخش توصیف نموده اند و تنها ۱۰ درصد اظهار داشته اند ، که گهگاه شاهد مشاجره والدین خود بوده اند . ۴۳ درصد پدران نوجوانان فراری بی سواد بوده اند ، در حالی که در گروه کنترل تنها ۱۱ درصد بی سواد بوده اند و آزمون های آماری معنی دار بودن تفاوت بین دو فراوانی را تأیید نموده است . از نظر میزان تحصیلات ، یافته های تحقیق نشان می دهد ۷۰ درصد نوجوانان در گروه آزمایش قبل از اتمام دوره ابتدایی ترک تحصیل کرده اند و تنها ۶/۶ درصد آنها به دبیرستان راه یافته اند . از نظر تعداد اعضای خانواده ، میانگین جمعیت در گروه اول ۲۵/۷ نفر و در گروه کنترل ۹۵/۶ نفر می باشد . از نظر وضعیت تحصیلی دو گروه می توان نارضایتی از وضعیت تحصیلی خود را بوضوح در گروه اول مشاهده کرد ، در صورتی که در گروه دوم ( گواه ) اکثراً از وضعیت تحصیلی خود راضی بوده اند . افراد فراری پس از ترک خانه با ۳/۶۳ درصد سرقت بیشترین جرم و ۷۳ درصد ایراد ضرب و جرح کمترین جرم را داشته اند . ۷۵ درصد نوجوانان فراری بیش از یک بار سابقه فرار از خانه را داشته اند . ۶۲ درصد مادران گروه اول بی سواد بوده اند . از نظر سنی ، توزیع سن پدران در گروه اول بیشتر در وسط منحنی قرار دارد . از نظر شغلی ۳۵ درصد پدران در گروه کنترل دارای مشاغل اداری بوده اند . در صورتی که در گروه آزمایش تنها ۵/۱۲ درصد کارمند بوده و مابقی مشاغلی چون کارگری و کشاورزی و سایر مشاغل آزاد را برشمرده اند . تفاوت عمده پژوهش حاضر با سایر تحقیقات انجام شده در این است که : اولاً ، حجم نمونه در مقایسه با سایر پژوهش های انجام شده در ایران افزایش چشمگیری را نشان می دهد . ثانیاً برای اولین بار گروهی به عنوان گروه گواه جهت مقایسه اطلاعات بدست آمده از گروه آزمایش انتخاب شده است . ثالثاً ، فرضیه های بیشتری مورد آزمون قرار گرفته است . رابعاً یافته های تحقیق نظر پروفسور باتاویا را که بین ولگردی و بزهکاری رابطه وجود دارد ، را تأکید کرده است . نتایج به دست آمده در بسیاری از موارد با پژوهش های قبلی هماهنگی دارد ، مگر : ۱- در خصوص عامل ریسک و انجام کارهای متهورانه که در تحقیقات پروفسور کایادویا و شاو و دیگران سهم عمده ای در فرار دارد, در پژوهش حاضر کمتر مشاهده شده است . ۲- نسبت فرار در ایران در مقایسه با سایر کشورها مثل آمریکا و یا فرانسه بسیار کمتر است . ۳- عدم کنترل بر نمایش فیلم های عاشقانه و.... در کشورهایی چون هند و آمریکا تأثیر عمیقی بر فرار نوجوانان از خانه داشته است . ۴- حفظ قداست و قوام خانواده در جوامع اسلامی و ایران عامل مهمی در پیشگیری از فرار نوجوانان از خانه به حساب می آید . ( سعیدی , محمد – ۱۳۷۲ )در تحقیقات جرایم جوانان به این نتیجه می رسیم که میزان جرایم در شهرها با ده فرق دارد ، در شهر بیشتر است و نیز بی سوادی با جرم رابطه مستقیم دارد ، زیرا اکثر جرایم در گروه های سنی ۱۵– ۱۸ سال صورت گرفته و نیز نوع محله – پائین شهر و بالای شهر در تعداد جرایم دخالت دارند . این نوع جرایم عبارتند از : سرقت ، اعمال منافی عفت ، قتل ، نزاع ، دزدی ماشین و وسایل نقلیه و قاچاق مواد مخدر . نیمی از جرایم انگیزه اقتصادی داشته اند و بیش از نیمی کارگر بقیه کاسب کار و پیشه ور . در مورد جرایم زنان مجرد بیش از زنان متأهل مرتکب جرم می شوند . در جرایم زنان ۸ درصد مرتکب زنای محصنه و ۷۱ درصد مرتکب فرار و دایر کردن فاحشه

خانه . فقر و نیاز مادی اصل مهمی در سوق زنان به خود فروشـی بوده است و گاه نیز می توان علل سبکسـری و هوس رانی را نیز به آن افزود .به طور کلی عوامـل مختلفی از قبیـل عوامـل طبیعی ، اجتمـاعی ، اقتصـادی و خانوادگی در بروز جرایم موثرنـد . مهمترین مشکلات جوانان ۳۵ – ۱۵ سـاله مشـکل اقتصـادی و اجتمـاعی است که گرایش آنهـا را به طرف جرم موجب می شود و گاهی نیز اثرات نظام سیاسـی را در ارتکاب جرایم موثر دانسته اند و در مواردی کمبود محبت و جستجویی برای تطبیق دادن خود با اجتماع و دیگران و نگرانی از دنیـای آینـده را هـم می تـوان بـه آن اضـافه کرد . وسایـل انتقـال افکـار از قبیـل : مطبوعـات ، رادیـو ، سـینما و تلویزیون در جرایم جوانـان تأثیر می گذارنـد و در آنها گرایشـی به ناسازگاری به وجود می آورنـد . ( رهنما , گیتی – ۴۸ – ۱۳۴۷ )در بررسـی عوامل اجتماعی بزهکاری نوجوانان در تهران سوال اصـلی تحقیق این بوده است که آیا شـرایطی نظیر پیوندهای عاطفی اعضای خانواده ، گسسـتگی روابط اعضا ، حمایتهای عاطفی ، روابط اخلاقی و وجه ابزاری خانواده در شدت بزهکاری موثر نیستند و اینکه تـاثیرات به چه میزان است ؟تشـکیل چهـار چوب نظری تحقیق بر اسـاس نظریه های عوامل اجتماعی – فرهنگی با ره – یافت خـانواده ، تئوری های اجتماعی انحراف ( انحراف فرهنگی ، کنترل اجتماعی ، تئوری فشار ) تئوری دورکیم، تئوری پارسـنز، تئوری مرتن، تئـوری هیرشـی، تئوری پیونـد افـتراقی تئوری کلوارد واوهلین و تئوری بلومر – میر می باشـد . روش جمع آوری اطلاعـات از طریق پرس و جوی شـفاهی اسـتانداردیزه با ابزار پرسشـنامه و سوالات بسـته با حجم نمونه ۱۲۰ نفر گروه آزمـایش و ۱۲۰ نفر گروه گواه می باشـد . با اسـتفاده از نرم افزار کامپیوتری برنامه spss به ارائه جـداول و نمودارهای فراوانی ، دیاگرامهای رگرسـیونی و محاسـبه همبسـتگی های رگرسیونی – تست پرداخته شده است . در این تحقیق ضریب همبستگی چندگانه نهایی متغیرهای مستقل و وابسته به میزان ۸۵ درصـد و ضـریب تعیین نهایی به میزان ۷۲ درصـد به دست آمـده و آخرالامر به تفسیر روابط میان وجه ابزاری ، خـانواده گسسـته و حمـایت خانوادگی با شـدت بزهکاری پرداخته و با توجه به معادله اسـتاندارد رگرسـیونی ( با ترکیب خطی ) هر کدام با میزان توضـیح دهندگی ۴۲/۰ ، ۲۲/۵ و ۵۳/۵ به اثبات رسـیدند . در نهایت مـدل جدیدی جهت بررسـی های آتی محققین ارائه شـده که به رابطه بین متغیرهای مسـتقل وضـعیت امتزاج یافته ، تغلیب وجه ابزاری و وضـعیت پناهنـدگی می پردازد . ( امانت ، حمید – ۱۳۷۳ )در پژوهش بررسـی اثرات عوامل جامعه پذیری ، در رفتار بزهکارانه جوانان در شـهر شـیراز تلاش شده است به این سوال اساسـی پاسـخ داده شود که : چرا در جامعه ، برخی از دختران و پسـران جوان سال مرتکب فعالیت های بزهکارانه می شوند ؟ بر همین اساس ، متغیرها و فرضـیات طرح شده ، از سه دیدگاه تئوریکی عمده یعنی نظریات فشار ، خرده فرهنگی و کنترل اجتماعی برای پاسـخگویی به این سوال ، اخـذ شـده اند . در این مطالعه ، اطلاعات مورد نیاز ، از طریق پرسشـنامه خود – گزارشـی و با شـیوه نمونه گیری تصادفی قشـربندی شده چند مرحله ای ، از یک نمونه ۴۴۱ نفری از دختران و پسران دبیرستانی ۱۴ تا ۱۹ ساله به دست آمده است . در این تحقیق ، واحد نمونه گیری ، از میان افراد به اصطلاح سالم جامعه انتخاب شده اند ، نه از میان بازداشت شدگان و یا مطالعه پرونده محبوسین .در تحلیل آماری داده ها ، تکنیکهای آزمون – تی ، تحلیل واریانس یک طرفه ، رگرسیون چند متغیره ( روش چنـد مرحله ای ) مـورد اسـتفاده قرار گرفته انـد . در مجموع ، نـتیجه نشـان داد که ، گرچه عوامـل مشـترکی در تـبیین رفتـار بزهکارانه دختران و پسـران موثر بوده اند ، اما عوامل دیگری نیز بوده اند که صـرفاً با رفتار بزهکارانه پسـران همبسـتگی داشـته اند . نتایج حاصل یک ارتباط نیرومندی را بین متغیر ( دلبسـتگی های جوانان به ویژه پسـران به دوسـتان بزهکار خود ) و رفتار بزهکارانه جوانـان (متغیر وابسـته) نشان می دهـد . همچنین این نتایـج نشان می دهـد که میزان مشارکت جوانان به ویژه دخترانی که دلبسـتگی های ضـعیفی به قواعـد حاکم بر خانواده و مـدرسه داشـته اند ، در فعالیت های بزهکارانه افزایش داشـته است . ( $P < ۰۱/۰$ ) غالباً دخترانی که در مـدرسه موفقیت تحصـیلی نداشـته انـد یا عضو خانواده ای از هم پاشـیده ( نابسامان ) بوده انـد ، رفتارهای بزهکارانه آنها افزایش داشته است . ( $P < ۰۵/۰$ ) بین دو عامل مذکور ( افت تحصـیلی و از هم پاشـیدگی خانواده ) رابطه معنا داری با رفتار بزهکارانه پسـران مورد مطالعه ، نداشته اند .همچنین پسرانی که متعلق به خانواده های طبقات پایین بوده اند ، مسن تر از بقیه پسران

جوان سال بوده انـد ، بیشتر مرتکب فعالیت های بزهکارانه شده اند . ( P < ۰۵/۰ ) سه عامل مذکور رابطه معنی دار و قابل قبولی با رفتار بزهکارانه دختران مورد مطالعه نداشته اند . سرانجام نتایج نشان دادند که نظریه های فشار ، خرده - فرهنگی و کنترل اجتماعی ، در تبیین رفتار بزهکارانه جوانان مورد مطالعه ، معنی دار می باشد . ( شیری ، احمد علی - ۱۳۷۶ )

<div class="e>

## اندیشه های اقتصادی امام موسی صدر

محقق : محمد روح بخش

مقـدمه اندیشه هـای اقتصـادی امام موسـی صـدر از دیـدگاه اقتصاددان ها و علمای دینی: این نوشـتار تلاشـی است برای شـناختن، استنباط و ارائه آراء و دیدگاههای امام موسی صدر در دوران اقامت در ایران و لبنان با استفاده از مقالات منتشر شده، سخنرانی های ایراد شده و اقدام های صورت گرفته و بالاخره مؤسـسات و سایر آثار و یادگارهای باقیمانده از ایشان این منابع در مجموع نشان می دهند که امام موسـی صدر دین اسـلام را آئین زندگی تلقی میکند که به همه جوانب حیات بشر نظر و برای آن برنامه دارد از جمله مکتب اقتصـادی اسـلام برای از میـان برداشـتن فقر و برقرار ساختن عـدالت راه و روشـی دارد که متفاوت از مکاتب سـرمایه‌داری و سوسـیالیستی است اگرصاحبان عوامل تولید را برای سهولت به دو گروه کارگران و سرمایه داران تقسیم کنیم ، امام صدر نشان می دهـد که حقوق و امتیـازاتی که مکتب اسـلام هنگـام بسـتن قراردادهـای اسـتخدام بـا بنگـاه ها برای ایشان وضع کرده موجب فزونی امتیـازات و حقوق مکتسبه نیروی کـار بر صـاحب سـرمایه می شود بـا تـداوم فعـالیت هـای اقتصـادی و بسـتن مکرر این قراردادها ، امتیازات حقوقی نیروی کار هنگام توزیع مجدد درآمد مزیتی نسبی برای او فراهم می آورد شهید محمد باقر صدر نیز همین امتیاز را هنگام توزیع قبل از تولید و توزیع بعد از تولید برای نیروی کار قایل هسـتند به علاوه، برنامه زکاتی که در اسـلام پیش بینی شده ، به تعبیر امام موسـی صـدر، یک برنامه مالیاتی برای تأمین مخارج فعالیت ها و مـدیریت دولت نیست ، بلکه روشـی است برای ایجاد توازن درآمـد درجـامعه تا جائی که برای همه افراد رفاه نسبی تأمین شود . علاوه براین نظریه به نظر می رسـد که امام موسی صـدر برای توسـعه اقتصادی مسـلمانان راهی مسـتقل و متفاوت از مکاتب سـرمایه داری و سوسـیالیستی پیشـنهاد می کننـد که بر هدایت و پرورش اسـتعدادهای انسانی و افزایش انباره آن در اقتصاد کشور مبتنی است انباشت و تراکم سـرمایه انسانی درمکتب اسلام موجب تـداوم رشـد اقتصادی و اشـتغال منابع بشـری و محافظت از محیط زیست می شود و مآلاً رفاه و سـعادت کل جامعه را تأمین می کند این راه توسـعه اقتصادی در سیره مبارک پیامبر اسلام برای پیشبرد اقتصاد مسلمانان نیز مشاهده می‌شود . طرح تحقیق اهمیت و فایده تحقیق : آشـنایی بـا مواردی همچون تفکرات اقتصـادی امـام موسـی صـدر، دیـدگاه های برخی از اقتصاددان ها و علمای اسـلام ، و تجزیه و تحلیـل و نتیجه گیری از مبـاحث موجود در تحقیق از اهـداف این تحقیق میباشـد . بـا توجه به اینکه موضوع تحقیق اینجانب شامل جامعه آماری نمی باشـد لذا از ارائه پرسـش نامه و مصاحبه خودداری شد . مروری بر ادبیات موضوع : حوزه علمیه قم از بدو تأسـیس شاهد تحولات سیاسـی و اجتماع عظیمی در عرصه کشور و منطقه بوده است . برخی از این تحولات چون تحکیم حاکمیت رضاخان و اقـدامات ضـد دینی او مانند کشف حجاب و حمله مسلحانه به مسـجد گوهرشاد برای موجودیت حوزه و دینداری مردم تهدیـدی مسـتقیم بود و برخی دیگر ماننـد بروز جنـگ جهانی دوم ، سـقوط رضا شاه و ورود متفقین به ایران امنیت کل کشور را به خطر انداخت چندی از روی کار آمدن محمدرضا پهلوی نگذشت که نهضت ملی شدن نفت آغاز و کشور با تحول سیاسی درونی و مآلاً دخالت آشکار بیرونی مواجه شد این تغییر و تحولات همچنان ادامه داشت تا قیام ۱۵خرداد برپا شد و سپس با گسترش و همه گیر شـدن مبارزات مردم به رهبری امام خمینی به پیروزی انقلاب اسـلامی ایران انجامید . طبیعی است که مؤسـس حوزه علمیه قم ، مرحوم آیت الله عظمی حائری و وصـی ایشان مرحوم آیت الله عظمی صـدر و سایر مراجع ، مسـتقیم یا غیر مسـتقیم ، در تحولات یاد

شـده مشارکت داشتند و رسالت حساس دینی خود را ایفا می کردند بالطبع سایر علما ، مدرسان و طلاب حوزه علمیه قم نیز در معرض این تحولات قرار می گرفند و در برابر آنها مواضعی پیدا میکردند . علاوه بر تحولات سیاسی یاد شده ، حرکت های فکری و آرمانی چندی از غرب و شرق وارد ایران شد که حکومت پهلوی پیرو و مجری حرکت نخست و حزب توده و گروه های دیگر خواستار به قدرت رسیدن مکتب کمونیستی بودند این مرام ها و تفکرات نیز اندیشمندان و علمای حوزه را متأثر می‌کرد و برای تبیین و روشنگری دین اسلام و جلوگیری از گمراهی مردم فعالیت های فکری ، تربیتی ، و تبلیغی میکردند . در این حوزه علمیه ، سید موسی صدر به تحصیل علوم دینی پرداخت و مدارج علمی را طی کرد تا به مرحله اجتهاد رسید درهمین دوران ایشان و شهید بهشتی تصمیم می گیرند که وارد دانشگاه شوند و تحصیلات دانشگاهی را نیز تجربه کنند ایشان نخستین طلاب حوزه علمیه بودند که وارد دانشگاه شدند با این تفاوت که امام موسی در رشته اقتصاد تحصیل کرد و شهید بهشتی رشته معقول و منقول را انتخاب کرد پس از تمام کردن رشته اقتصاد ، و همچنین دروس خارج قم ، امام موسی و جمعی از همفکران او در صدد انتشار مجله‌ای بر می آیند که دیدگاه حوزه و یا دست کم چیزی را عرضه کنند که ایشان از مکتب اسلام شناخته و دریافت کرده اند چنان که گفته شد ، تحولات سیاسی و فکری که در قرن اخیر کشور دچار تنش ها و نهضت های زیادی کرده و موجب مطرح شدن مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی شده بود ، برای ارائه دیدگاه ها و مواضع مکتب اسلام نیاز مبرمی را پدید آورده بود مجله مکتب اسلام با این هدف به معرفی دیدگاه های دین اسلام درباره این تحولات سیاسی و فکری پرداخت سلسله مقالاتی که امام موسی صدر در این مجله نوشت ، به معرفی اقتصاد در مکتب اسلام اختصاص داشت چند گاهی که از انتشار مجله مکتب اسلام گذشت ، مجله مکتب تشیع نیز بیرون آمد دراین مجله که از اصحاب فکر حوزه علمیه قم تقاضای مشارکت شده بود ، امام موسی باز به اقتصاد اسلام و شیوه رفع اختلاف طبقاتی از دیدگاه اسلامی پرداخت درسال های نخست هجرت به لبنان ، آموزش های دینی و احیای سنت های مذهبی مد نظر و اهتمام قرار می‌گیرد ولی به مجرد این که امکاناتی فراهم می شود ، رهبر شیعیان لبنان مدرسه فنی و حرفه‌ای جبل عامل را تأسیس می کند تا جوانان شیعه ضمن آموزش دین ، حرفه‌های مهندسی ، کشاورزی و هنری را یاد بگیرند و فنون مختلف شوند سال بعد، که امام موسی مجلس اعلای شیعیان در لبنان را تأسیس کرد ، خود نیز به مباحث اقتصاد اسلامی در آن پرداخت . فرضیه های امام موسی صدر آنچه به اختصار تشریح شد نشان دهنده دیدگاه های اسلامی رهبر شیعیان لبنان است تحولاتی که در ایران رخ داد و خطرهایی که برای حوزه علمیه قم پیش آمد، هر صاحب نظری را در حوزه به چاره اندیشی وا می داشت در زمینه‌های حقوقی و فلسفی ، حوزه علمیه پیوسته پیشگام و صاحب موضع بود و صاحب‌نظران چندی به تحلیل مسائل مربوطه می پرداختند درسیاست نیز حکما با عرضه حکمت علمی و سیاست مدن اندیشه هایی را مطرح کرده بودند آنچه تدوین و تبینش بسیار مورد نیاز بود، به ویژه پس از انتشار افکار اشتراکی ، مواضع اقتصادی اسلام بود بی دلیل نیست که امام صدر به شرکت در دانشگاه و تحصیل در رشته اقتصاد مصمم شد این قرائن نشان میدهد که وی دین اسلام را آئین زندگی برای بشر می داند که قادر است پیوسته انسان را راهنمایی و مشکلاتش را حل کند و او را به طریق صواب پیش براند اسلام از نظر وی رابطه انسان و پروردگار و طبیعت را نشان می دهد و نقش و رسالت انسان را در حیات دنیوی و سرانجام او را درحیات اخروی آشکار می کند به علاوه ، راه و رسم زندگی را در این جهان از طریق نظریه و مواضع خود به انسان نشان می دهد از جمله ، مکتب اقتصادی اسلام چگونگی فائق آمدن بر مشکلات اقتصادی و رسیدن به عدالت اقتصادی را نشان می دهد . پس ، از نظر امام صدر، اسلام دین عبادی صرف نیست ؛ بلکه فرهنگ ، آئین و رسالتی برای زندگی است این مذهب برای تمام ابعاد زندگی انسان برنامه و دستورالعمل دارد و نظام اسلامی هنگامی که استوار می شود که همه ابعاد فکری و اجتماعی آن در همه شئون زندگی انسان حاکم گردد درعین حال ، اگر چنین شرایطی پیش نیای ، هر بخشی از نظام اسلامی که اجرا شود ، آثار خود را به ارمغان خواهد آورد ، گرچه این آثار آنگاه کامل خواهد شد که بقیه بخش های نظام اسلامی نیز پدید آیند . به علاوه ، مکتب اقتصادی اسلام ، مکتبی

است که از جهان بینی اسلام سرچشمه می گیرد و راه حلی که برای شکوفایی زندگی اقتصادی بشر ارائه می کند مستقل و متفاوت از مکاتب مادی و ادیان دیگر است به نظر می رسد که دست کم از هنگامی که امام صدر به تحصیل علم اقتصاد در دانشگاه پرداخت ، در پی کشف و تدوین و عرضه این مکتب بوده و هرگاه در ایران و لبنان فرصت مقتضی یافته ، به معرفی آن پرداخته است . توزیع درآمد میان صاحان نهادهای تولید می دانیم که در تحلیل های اقتصادی ، برای سهولت ، دست اندرکاران در فعالیت های اقتصادی را به دو گروه تولیدکنندگان و مصرف کنندگان تقسیم می کنند تولید کننده کسی است که دانش و مهارت انتخاب نهاده‌های تولید و استفاده از آن ها را به منظور تولید محصول یا کالاهایی معین دارد کشاورزان و صنعتگران جزو این گروهند ؛ ایشان نحوه استفاده از آب و زمین را برای تولید غلات و حبوبات و یا نحوه ترکیب مواد خام را به کمك ابزار برای تولید پوشاك و مسکن و غیره می دانند از طریق فروش کالا و پرداخت هزینه نهاده‌های به کار رفته ، به کسب سود می پردازند مصرف کنندگان این توانایی را ندارند، بنابراین برای کسب در آمد، نهاده‌هایی را که در مالکیت خود دارند به تولیدکنندگان عرضه می کنند مصرف کنندگان غالباً می توانند از نیروی کار خویش استفاده کنند ؛ بنابراین ، در مقابل استخدام و کار کردن برای بنگاه ها ، دستمزدی می گیرند و معیشت خود را تأمین می کنند برخی دیگر از مصرف کنندگان صاحب زمین و مستغلاتند و با اجاره دادن آنها درآمد کسب می کنند بالاخره ، برخی دیگر ابزار یا تجهیزات سرمایه‌ای مانند خودرو، تراکتور یا ادوات برقی و مکانیکی دارند و باز از طریق کرایه دادن آن ها تأمین معاش می کنند . در علم اقتصاد چند سؤال مطرح است: ۱- تولید کنندگان چه محصولاتی را تولید کنند که مورد نیاز مصرف کنندگان باشد و رفاه ایشان تأمین شود؟ ۲- چگونه محصولات تولید شده میان مصرف کنندگان توزیع شود تا درمجموع همه آنان برآورده شود؟ ۳- بنگاه ها عوامل تولید را چگونه برگزینند و چقدر از هر کدام به کار برند تا بتوانند کالاهای مورد نیاز جامعه را تأمین کنند؟ در نظام سرمایه داری خالص و نه مختلط این مهم را دستگاه بازار به تنهایی عهده دار است و در نظام سوسیالیستی خاص ، دولت با نظام برنامه ریزی به تأمین نیازهای جامعه می‌پردازد اقتصاددانان نشان داده اند که هر دو نظام در شرایط مفروض خود می‌توانند به اهداف خویش برسند لیکن درعمل ، هر دو نظام با ناکامی های فراوان روبه رو و به تجدیدنظر در اهداف ، آرمان ها ، فرض ها و روش های کاربردی خود ناگزیر شدند نظام سرمایه داری پس از کینز به سرمایه‌داری و در چین به ورود سرمایه‌داری و رونق بخش خصوصی و به تعبیر دولتمردان آن جا به وجود یک سرزمین و دو نظام رضایت داد . یکی از مسائل طرف توجه هر دو نظام ، رفاه نسبی صاحبان عوامل تولید یا گروه های مختلف مصرف کننده از یک سو و از سوی دیگر مشارکت ایشان در پیشبرد تولید و رشد اقتصادی هر چه بیشتر استاقتصاددانان کلاسیک رشد و توسعه را مدیون افزایش فعالیت سرمایه‌گذاری می دانستند گسترش این فعالیت موجب ازدیاد حجم سرمایه های مادی چون ماشین، ساختمان ها، سدها، نیروگاه ها و پالایشگاه ها می شود که خود عامل گسترش فعالیت های تولیدی بیشتر در آینده خواهد بودبنابراین عامل رشد اقتصادی دراین مکتب تراکم یا انباشت سرمایه است . شرط لازم برای سرمایه گذاری، وجود ذخایر پس انداز است آن دسته از مصرف کنندگان که می توانند پس‌انداز کنند و آن را در اختیار سرمایه گذاری قراردهند، صاحبان سرمایه‌های مادی اند، نه کارگران؛ زیرا، گروه اخیر طبق نظر کلاسیك ها دستمزدی دارند که فقط کفایت حداقل معیشت ایشان را خواهد کرد اگر وضع کارگران بهبود یابد، به علت بهتر شدن وضع معیشتی و یفاهی ایشان، مرگ و میر کم و جمعیت زیاد می شود این افزایش که عرضه نیروی کار را بالا-می‌برد، مجدداً باعث پائین آمدن میزان دستمزد می گردد در وضعیت اخیر کارگران به تأمین نیازهای اساسی خود قادر نیستند و به فقر و تنگدستی دچار می شونداین پدیده تکرار می شود تا دستمزدی را که بازار تعیین می کند فقط برای تأمین حداقل معیشت کارگران کافی باشد بنابراین تنها گروه از مصرف‌کنندگان که می توانند پس‌انداز و جریان سرمایه‌گذاری را تقویت می کنند و موجب انباشت سرمایه در اقتصاد می شوند سرمایه دارانند ریکاردو هیچ مشارکتی در فرآیند رشد و توسعه اقتصادی برای زمین داران، قائل نیست اجاره‌ای که بابت زمین های محدود کشاورزی نصیب ایشان می شود به علت

گران شدن قیمت غذا و محصولات کشاورزی است، نه به سبب فعالیت ایشان در احیای زمین یا افزایش بهره وری آن به زعم ریکاردو عرضه زمین های کشاورزی و حاصلخیزی آن ها ثابت است وافزایش نمی یابد بنابراین ، افزایش تقاضا صرفاً موجب به کار گیری زمین می شود؛ منتهی زمین های حاصلخیز زودتر از بقیه به زیر کشت رفته و به تدریج که زمین های نامرغوب به کار گرفته می شوند، زمین های حاصلخیز نسبت به آن ها درآمدی مازاد به نام اجاره پیدا می‌کنند پس درآمد زمین‌داران ناشی از کار و کوشش نیست و از این رو ریکاردو پیشنهاد کرد که دولت این در آمد باد آورده را با وضع مالیات بر زمین از ایشان پس بگیرد پس در تحلیل اقتصاددانان کلاسیک تنها گروه فعال و مؤثر در پیشبرد اقتصاد سرمایه دارانند . دیدگاه مارکس ، اقتصاددان مطرح غرب : مارکس نظریه کلاسیک ها را مبنی بر ضرورت انباشت سرمایه برای رشد اقتصادی پذیرفت، لیکن ابزار و تجهیزات سرمایه را محصول دسترنج کارگران به حساب می آوردو آنها را کار متراکم تلقی می کرد . مارکس همانند سایر کلاسیک ها ارزش محصول را مارکس معلول کار می دانست بنابراین کارگران عامل اصلی رشد محصول ملی در اقتصادند . وضع معیشتی کارگران هنگامی از آنچه کلاسیک ها ترسیم کردند بهتر می شود که بر سرمایه‌داران غلبه کنند و نهاده سرمایه را خود به کار گیرند؛ گرچه این غلبه بدون انقلاب و قهر پدیدار نخواهد شد و رهایی کارگران از فرآیند استثمار بدون آن محقق نخواهد شد در نهایت دولتی که نماینده طبقه کارگران است زمام امور اقتصادی و سیاسی را به دست خواهد گرفت و با ملی کردن عوامل تولید ریشه غصب حقوق و استثمار کارگران را قطع خواهد کرد . ملاحظه می شود که مکتب سرمایه داری کلاسیک ها که عامل رشد اقتصادی را در سرمایه گذاری و انباشت سرمایه می داند از میان کل مصرف‌کنندگان برای سرمایه‌داران نقش و اهمیت قائل است و مکتب سوسیالیستی مارکس کارگران را سرمنشاء تولید کل و تداوم آن به حساب می‌آورد به همین علت مازاد اقتصادی حاصل از فعالیت های تولیدی را مکتب سرمایه داری از آن سرمایه دار و مکتب سوسیالیستی متعلق به نیروی کار می داند برخلاف فیزیوکرات ها، زمین در فرآیند تولید و توسعه و بالطبع سهم شاخصی برای صاحبان نهاده‌های تولید در هر دو مکتب مبنای مکتبی و ارزشی دارد و نه پایه علمی و بی طرف هنوزهم در علم اقتصاد برای توزیع محصول نظریه‌ای اثباتی داده نشده است مدت کوتاهی نظریه تولید کرانه‌ای‌توزیع مطرح شد، ولی بزودی مشخص شد که اگر تابع تولید یعنی رابطه ظاهری نهاده‌های تولید با حداکثر محصول درخور وصول همگن خطی نباشد، یعنی اگر عوامل تولید به نسبت معینی تغییر کردند، محصول هم درست به همان نسبت تغییر کند، نه بیشتر و نه کمتر، این نظریه کاربرد ندارد . نظریه توزیع درمکتب اقتصادی اسلام از دیدگاه علمای دینی هرفعالیت تولیدی یا مبادله‌ای در اقتصاد یک کشور باید صورت قانونی داشته باشد لذا سهم و امتیازاتی که صاحبان عوامل تولید در فعالیت های تولیدی به دست می آورند تابع حقوقی است که قانون برای در نظر می‌گیردامام موسی صدر در نخستین مقالات خود در مجله مکتب اسلام، نشان می‌دهد که امتیازاتی که مکتب اسلام برای بستن قرارداد و مشارکت نیروی کار منظور کرده است بیشتر از سرمایه است. در فعالیت های تولیدی نیروی کار هم می تواند مزد معین درخواست کند و هم به در سود یا درآمد حاصل از آن فعالیت مشارکت کند چنانچه فعالیت موردنظر با خطر همراه باشد و نیروی کار مایل نباشد که در آن سهیم شود، می‌تواند با درخواست دستمزد معین به استخدام درآید برعکس، اگر محصول از بازار خوبی برخوردار و احتمال سودآوری آن زیاد باشد، کارگر می تواند که در تولید آن شریک شوداحکام و قراردادهای اسلامی اختیار هردوشکل قرارداد را به نیروی کار می دهنداما صاحب سرمایه مادی فقط می تواند کرایه معینی طلب کند و نمی‌تواند شریک شوداین امتیازی که نظام حقوقی اسلام به نیروی کار می دهد موجب بهره‌مند شدن این عامل و یافتن مزیت هنگام بستن قراردادهای مختلف می‌شود ازآن جا که این اختیارات در کلیه فعالیت های اقتصادی برای نیروی کار محفوظ می ماند، درآمد حاصل از تولید میان کار و سرمایه به نفع نیروی کار توزیع می شود، به شرطی که سایر عوامل ثابت باشد امام موسی صدر نشان می‌دهد که حقوق و مزایایی که مکتب اسلام برای نیروی کار در نظر گرفته به مراتب بیشتر ازمکاتب سرمایه داری و اشتراکی است عوامل دیگری که بر توزیع درآمد مؤثر است، عبارت است از

نوع فنـاوری و کمیـابی عوامل تولیـد اگر فنون مورد اسـتفاده در صـنایع کاربر باشـد، با افزایش تولیـد، نیروی کار به نسـبتی بیشتر از سرمایه به استخدام درخواهد آمد و بالطبع سهم آن نیز در درآمد ملی افزایش خواهد یافت چنانچه صنایع، سرمایه بر باشند، جریان توزیع درآمـد به نفع عامل سـرمایه خواهد بودفراوانی و کمیـابی عوامـل تولیـد به ویژه منـابع طبیعی تابع اوضاع محیطی و جغرافیایی اقتصاد است . پیشـرفت فناوری در اقتصاد یکی تابع فراوانی و کمیابی عوامل تولیـد است و دیگری بودجه‌های تحقیقاتیمعمولاً فن و تکنیـک در جهـتی پیش می رود کـه نهاده‌هـای فراوان را بتـوان جانشـین عوامـل کمیـاب کرد و از ایـن طریـق مـوجب صـرفه‌جویی اقتصادی شداز سوی دیگر بـا بودجه‌ای که دسـتگاه دولت برای تحقیقـات معین می کنـد می‌تواند مسیر علم و صـنعت را نیز جهت بخشد از آن جا که تأمین امکانات برای یک زندگی مرفّه حق همگی خانوارها و وظیفه دولت در یک نظام اسلامی است بر اساس نظر امام موسی صدر دولت می تواند از بودجه زکات برای این مهم ، استفاده کندبودجه مزبور ممکن است برای تحقیقات در زمینه کـاربر کردن فنـاوری مورد اسـتفاده قرارگیرد تـا بـدون دخـالت دولت، متقاضـیان کار همگی به اسـتخدام در آینـد پس از برقراری شرایـط اشـتغال کامـل، دولت می‌توانـد از بودجه زکـات برای بـارور کردن بهبود سازمـان و کیفیت نیروی کـار کمـک گیرد . پس مکتب اقتصادی اسـلام جریان توزیع درآمـد حاصل از تولیـد میان کار و سـرمایه را در مرحله اول به کمک احکام قانونی و حقوقی خود به نفع نیروی کـار هـدایت می‌کنـد در مرحله بعـد، اگر تنـاسب لازم در وضع معیشتی کـارگران پیش نیایـد، از بودجه زکـات اسـتفاده خواهد کرد طبق شواهدی که امام موسـی از آیات و روایات در مقاله اسـلام و مشـکل اختلاف طبقاتی عرضه میکند، نتیجه می‌گیرد که تـا حـد تـأمین رفـاه کامل برای شاغلان از این بودجه می توان اسـتفاده کردبودجه مزبور شامل خمس نیز می شود؛ ولی چنانچه کفاف رفع نیاز خانوارها را نکنـد دولت می توانـد که از وجوه برای تحقیقات فن آوری اسـتفاده کند و زمینه اشـتغال نیروی کار را در اقتصاد پدیـد آورد . پس ملاحظه می شود که راه و رسم مکتب و نظام اسـلامی برای توزیع درآمد شاید متفاوت از نظام های سـرمایه داری و سوسـیالیستی است نظام حقوقی و سیاسـتگذاری دولت اسلامی و در عین حال وضعیت طبیعی و جغرافیایی و به تعبیر دیگر امکانات تولیدی در هر اقتصاد، در تقسیم مازاد اقتصاد میان عوامل تولید مؤثر است نظام حقوقی و سیاسـتگذاری دولت به هنگام لزوم امتیازهای نیروی کار را برای بهره‌مند شدن از این مازاد افزایش می دهد سیاست توسعه فنون کاربر را دولت تا جایی ادامه می دهد که بتواند مشـکل بیکاری غیر اختیاری‌را در جـامعه حل کنـد از این طریق مسأله فقر نیز خود به خود رفع می شود، چه تمامی جویندگان کار اشتغال لازم را پیدا میکنند نهادهای کمیاب، به خاطر همین ویژگی، خود نیز از مازاد اقتصادی سهمی خواهند برد ، همین پدیـده همراه با سیاست تحقیقاتی دولت موجب می شود که در فرآیند تولید به تدریج عوامل فراوان جانشـین نهاده‌های کم نظیر و یا حتی مسـتهلک شـدنی بشوند جانشـین شدن نهادهای تجدید پذیربه جای عوامل تجدیدناپذیر که یکی از شـرایط لازم توسـعه اقتصـادی پایـدار است و به تحقیق و تفحص نیاز دارد، یکی از مصادیق فرآینـد جانشـین کردن عوامل کمیاب است سیاسـت تحقیقاتی دولت می‌توانـد این فرآینـد را هم جهت دهد و هم تسـریع کند پس روش نظام اسـلامی برای مبارزه با فقر، مصادره اموال اغنیا و در اختیار گرفتن ابزار تولید یا گرفتن مالیات از گروه پر درآمد و پرداختن آن به فقرا نیست؛ بلکه از بین بردن منشاء فقر است با افزایش اشـتغال و مهارت و تخصـص نیروی کار نظام اسلامی عوامل موجد فقر را از میان می برداین جهاد علیه فقر به برکت شیوه توزیع درآمـد میـان کـار و سـرمایه و توسـعه فنون کاربر صورت می گیرد این عوامل موجب می شونـد که بخش عمـده‌ای از مازاد خالص اقتصادی که در فرایندهای تولید ایجاد می شود به نیروی کار تعلق گیردشیوه توزیع درآمد میان صاحبان نهاده‌های تولید در مکتب اسـلام بـدین گونه از سـایر مکـاتب متفـاوت می شوداین فراینـد توزیع، چنـان که گفته شـد، تحت تأثیر حقوق مالکیت، نوع فنـاوری توسـعه یـافته در اقتصـاد و کمیابی عوامل تولیـد است در مکتب اسـلام دولت جانشـین بخش خصوصـی نمی شود تا جریان توزیع درآمد را عادلانه کند، بلکه با نقشـی که در هدایت فناوری تولید و تأمین اجتماعی و توازن درآمد میان صاحبان عوامل تولید ایفا می کند این جریان را جهت می بخشـد بر این محمـد باقر صدر نقشـها به ویژه تأمین اجتماعی و توازن درآمد تأکید می ورزد و

آن ها را طریقه‌ای برای عادلانه کردن توزیع در آمـد در مکتب اسـلام معرفی می کنـدامام موسـی صـدرنیز می رسد به همین وظیفه دولت اشـاره داردهنگامی که درباره اختیارات دولت برای اسـتفاده از بودجه زکات بحث می کننـد شـهید صـدر بر جنبه توازن میان درآمدها علاوه بر تأمین حداقل معیشت تأکید می ورزد و امام موسی به استفاده از زکات برای تأمین رفاه همه صاحبان عوامل تولید نظر دارد؛ و به همین ویژگی وسـعت و توانـایی بودجه زکـات توجه دارد هنگـامی که میگویـد زکات صـرفاً مالیات نیست . از بحث های این بزرگان می‌توان فهمید که دولت توازن درآمد را می‌تواند از طریق جهت بخشیدن به فناوری تولید، محقق و یا با استفاده از بودجه زکات آن را هدایت کندبدین طریق نظام حقوقی و سیاسـتگذاری در نظام اسـلامی جریان توزیع در آمد را شـکل می دهد . فرضـیه های مکتب اسـلام درباره فرآیند توسعه اقتصادی : آنچه مکتب اسلام عامل توسعه اقتصادی تلقی می کند و تجربه مسلمانان صدر اسـلام آن را گواهی میدهد باز از نظریات مکاتب سـرمایه داری و سوسـیالیستی متفاوت است که در قسمت قبل تشریح شد با توجه به مقـامی که انسـان در جهان بینی اسـلام دارد، خلیفهٔ الله از ایشان است، و تمام نعمت های الهی به خاطر بهره منـدی او خلق شده و هدف از نبوت و تنزیل وحی برقراری قسط در زندگی دنیایی و رسـتگاری او در آخرت است، عامل رشد و توسـعه اقتصادی نیز در وجـود او نهفتـه و ذخیره سـرمایه انسـانی او اسـت در ادبیـات اقتصـادی امروز، مهـارت و تخصصـی کـه انسـان بـا آمـوزش و کارآموزی پیـدا میکنـد سـرمایه انسانی خوانده می شود، زیرا این عامل هماننـد سـرمایه مادی موجب افزایش تولید و بهره‌وری است مراد از نیروی کار، کار ساده و بـدنی است که همه افراد به درجات مختلف توانایی های جسـمی و بدنی دارندالبته کسانی که نقص عضو دارنـد، یـا سالمندنـد، این توانـایی و بنابراین نیروی کار را ندادنـدولی سـرمایه انسانی توانائی های ذهنی و مهارت های شـغلی است که صـرفاً بـا تحصـیل و ممـارست به دست می‌آیـد و صاحبـان مشاغـل و حرفه‌های گوناگون و نیز متخصـصان و دانشـمندان و هنرمنـدان دارای این سـرمایه انـد پزشـکان، مهنـدسان، مـدیران، هنرمندان، و ورزشـکاران همه صاحبان این نهاد تولیدی اند در واقع سرمایه انسانی حاصل شـکوفا ساختن استعدادهای انسانی استازٓ آن جـا که همه اسـتعدادهای مختلف به طور تصادفی در میان افراد بشـر توزیع شـده است، بارور کردن و از قوه به فعل رسانـدن آن ها موجب می شود که همه افراد بشـر اعم از مرد و زن به این عامل تولیـدی مجهز شونـددر مکتب اقتصادی اسـلام همین عامل منشاء رشد و توسـعه اقتصادی معرفی می شود و افزایش انباره آن در هر اقتصـادی بـاعث رشـد اقتصـادی می گردد . در قسـمت قبـل تشـریح شـد که احکام حقوقی اسـلام برای نیروی کار در مرحله توزیع درآمـد امتیاز خاصـی قایل است شـهید محمـد باقر صـدر نشان می دهد که همین اولویت هنگام توزیع ثروت های طبیعی اولیه و نیز هنگام اسـتخدام آن ها در فرآیندهای مختلف تولیدی نیز وجود داردسیاست تأمین اجتماعی که به نظر شـهید صدر یکی از وظایف دولت در نظام اسـلامی است به تقویت و بارور شـدن همین عامل در اقتصاد می انجامد وجوب زکات به معنی کلی آن که خمس و انفاق را هم در بردارد، طبق برداشت امام موسـی صـدر فقط مالی نیست؛ صاحبان حرفه و فن و دانش نیز باید از سـرمایه انسانی خود زکات بپردازند یا انفاق کنندزکات العلم نشـره امام موسـی در یکی از درس های اقتصاد اسـلامی خود در مجلس الشیعی الاعلی در لبنان روایتی را از پیامبر اکرم نقل می کنند که حضرتش از مردم می‌پرسند آیا می‌خواهید راه بهشت را به شما نشان دهم؟ سپس می فرماینـد : صـنعواالافرق به مهـارت شـغلی ندارنـد، فن و حرفه بیاموزیـدپس راه بهشت، راهی که طبق آن فقر و جهل و بیماری و بی سوادی از میـان برداشـته می‌شود و زمینه غصب و ظلم و اسـتثمار از بین می رودزیرا مردم به توسـعه اقتصادی دست می‌یابنـد و رزق حلال نصـیبشان می شود و به خیرات و مبرات توفیق پیـدا می کنندروشـی است که اسـتعدادهای بالقوه مسـلمانان را از طریق تعلیم و تربیت، کـارآموزی، پژوهش، برنـامه ریزی مـدیریت نیروی انسـانی به فعلیت می رسانـد و انباره سـرمایه انسانی ایشان را افزایش می دهد از آن جا که رشد اقتصادی نیازمند سـرمایه گذاری است و حجم تولیدات در هر اقتصادی به برکت آن رشد می کند، اندوخته سرمـایه انسانی باعث افزایش ابتکار در شـیوه‌های تولیـد و ابـداع در به کارگیری عوامل تولیـد می شوددر نتیجه کارایی فعالیت های تولیدی بالا رفته و میل به سـرمایه‌گـذاری در اقتصاد افزایش می یابدافزایش جریان سـرمایه گذاری خود موجب تراکم سـرمایه های

جسمانی و انسانی جدید و بیشتر شدن حجم تولید و اشتغال و مآلاً توسعه اقتصادی می شودپس راه توسعه اقتصاد است شکوفاکردن این ذخیره که در وجود همه انسان ها به ودیعه گذاشته شده موجب توسعه‌ای فراگیر، مردمی و عادلانه می شودهر کس بیشتر برای بارور کردن استعدادهای خود و آموزش حرفه و صنعت تلاش کند، به شایستگی ها و توانمندی های بیشتری برای کسب درآمد در فعالیت های مختلف اقتصادی دست می‌یابد و خود به خود نصیب بیشتری می بردواین جریان توسعه اقتصادی که از یک طرف با افزایش ظرفیت سرمایه های انسانی و به تبع آن سرمایه‌های مادی در اقتصاد موجب افزایش تولید و درآمد کل در اقتصاد و از سوی دیگر موجب توزیع بهینه آن میان شرکت کنندگان در این جریان می‌شود . هر کس با زحمت و تلاش بیشتر، از ارزش کل حاصل شده در فعالیت های تولیدی سهم بیشتری به دست می‌آوردپس این روند توسعه ، درآمد ملی را به گونه‌ای میان افراد و گروههای انسانی توزیع می کند که به هر کس سهمی به اندازه تلاش، کوشش و مشارکت او در تولید می رسد، و به عبارت دیگر پاداش هر کس به اندازه حق او می شود؛ حقی که در اثر کار و تلاش و آموزش و تجربه به دست می آید، مصداق اعطاء کل ذی حق حقه قرار می‌گیرد و یک جریان اقتصادی پایدار و عادلانه در مکتب اسلام محسوب می شود . به نظرمی رسد که آن راه توسعه اقتصادی که هم از نظر فلسفه و هم از جنبه عمل و سیاستگذاری از الگوهای مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی متفاوت است، شیوه‌ای است که مد نظر امام موسی صدر قرار دارد با تکیه بر عامل انسانی و هدایت ، بارور و تجهیز کردن همین نیرو است که پیامبر اکرم اقتصاد مسلمانان صدر اسلام را از وضع دشوار و سخت سال های اولیه هجرت در مدینه درآورند و در کمتر از هشت سال آن را اقتصادی شکوفا و توسعه یافته کردند تا جایی که جانشینان پیامبر اکرم همین سیاست را دنبال کردند، توانستند فرهنگ، تمدن، و توسعه را برای کشورهای تازه گشوده شده به ارمغان بیاورند با الهام از همین راه توسعه اقتصاد اسلامی است که مشاهده می شود که در اولین فرصتی که رهبر شیعیان در لبنان پیدا می کند به تأسیس مدرسه حرفه‌ای جبل عامل که می پردازد در آن رشته های برق، مکانیک، صنایع غذایی، تجاری، و حتی قالی بافی آموزش داده شود و پس از چندی برای دختران مدرسه پرستاری، و صنایع و هنرهای دستی ایجاد می کندتأسیس همین نوع مدارس بعدها از جنوب به بیروت گسترش پیدا می کند و سیاستی می شود که حتی پس از غیبت او نیز دنبال می شود . در مقاله اسلام و مشکل اختلاف طبقاتی پس از آن که امام موسی صدر نشان می‌دهد که منشاء اختلاف طبقات اقتصادی توزیع درآمد به شکل های ناپذیرفتنی در اسلام است به یک اختلاف درآمد می پردازد که مورد تأیید مکتب است و ناشی از تفاوت در انباره سرمایه انسانی است در پایان مقاله یاد شده می گوید. اکنون اختلافات دیگر مردم را از قبیل اختلاف در قوای بدنی، فکری، تفاوت در عواطف و اخلاق و استعداد صنعتی و هنری مطالعه می کنیم در این مورد، نه تنها در دین اسلام برای برطرف کردن این اختلافات کوششی دیده نمی شودبرخلاف روش مارکسیسم بلکه از پاره‌ای کلمات بزرگان اسلام استفاده می شود که وجود این تفاوت ها لازم و رحمت است همین تفاوت ها سبب می شود که وظایف گوناگون اجتماع را هر کس بر حسب استعداد خود به عهده بگیرد و هیچ وظیفه‌ای زمین نماندچه هر کس بر حسب ذوق و تخصص و تفاوت نیروی فکری و علمی خود کاری را متعهد می شود و جامعه از تخصص و تفاوت نیروی فکری و هنری و صنعتی او با دیگران بهره‌مند می شودو برای این که این تفاوت‌ها کدورتی ایجاد نکند و سبب تفاخری نشود و صمیمیت یک جامعه که به اعضای گوناگون نیازمند است به هم نخورد، برای وظایف افراد خانواده نسبت به یکدیگر و نسبت به همسایه و دوستان و استاد، دستورات اخلاقی بسیار وسیعی داده شده است و برای تعاون و همکاری و جلوگیری از هر نوع سوءتفاهم تأکیدات بلیغی شده که خود در خور بحثی مشروح و دامنه دار است . نگاهی بردیدگاه میلتون فریدمن منتقد اقتصادی : پل کراگمن استاد دانشگاه اقتصاد پرینستون و نویسنده کتاب " اقتصاد بین الملل : نظریه و سیاست " که یکی از مشهورترین کتب موجود در زمینه اقتصاد بین الملل بدون توسل به محاسبات ریاضی است ، در سال ۱۹۹۱ جایزه جان بتیس کلارک را از سوی انجمن اقتصادی آمریکا دریافت کرد . فلسفه اقتصادی کراگمن می تواند در مکتب نئوکینزی قرار گیرد . وی همچنین یکی از منتقدین سیاست های داخلی و خارجی جورج

بوش است . نوشته زیر که حدود یک ماه پیش توسط کراگمن منتشر شده است ضمن تجلیل از فریدمن و بیان توانایی های علمی و اقتصادی او به انتقاد از برخی نظرات وی پرداخته و معتقد است همانطور که فریدمن علیه کینز قیام کرد و دست به انجام اصلاحات زد درحال حاضر نیز علم اقتصاد نیازمند یک اصلاح طلب دیگر است. تاریخ تفکر اقتصادی قرن بیستم بی شباهت به تاریخ مسیحیت قرن شانزدهم نیست. پیش از انتشار کتاب تئوری عمومی اشتغال ، بهره و پول توسط جان مینارد کینز در سال ۱۹۳۶، مذهب رسمی علم اقتصاد – به خصوص در زبان انگلیسی- تفکر بازار آزاد بود . اگر چه گهگاه ارتدادهایی در این مذهب صورت می گرفت اما این موارد همیشه ناکام مانده و متوقف می شد . کینز در سال ۱۹۳۶ نوشت که اقتصاد کلاسیک " همچنانکه تفتیش عقاید مقدس، اسپانیا را تحت سلطه خویش درآورده- انگلستان را تسخیر کرده است . "ادعای اصلی اقتصاد کلاسیک این بود که تقریبا پاسخ همه مسائل و مشکلات باید به نیروهای عرضه و تقاضا واگذار شود . ما در زمان وقوع رکود بزرگ ، اقتصاد کلاسیک هیچگونه تفسیر و راه حلی برای گذار از رکود ارائه نکرد. در اواسط دهه ۱۹۳۰ چالش های پیش روی مذهب مرسوم اقتصاد تاحدی زیاد بود و نمی توانست بیش از این به درازا بکشد . در این هنگام کینز نقش مارتین لوتر را ایفا نمود و با نگاه تیزبینانه خود ارتداد قابل احترامی را از مذهب رایج علم اقتصاد انجام داد . اگر چه کینز به معنای واقعی یک چپ گرا نبود اما برای نجات سرمایه داری قیام کرد، نه برای تسخیر آن بلکه نظریه او بیان می کرد بازارهای آزاد متضمن دسترسی به اشتغال کامل نیستند و بدین ترتیب منطق دخالت گسترده دولت در اقتصاد را فراهم نمود. کینزینیسم یک اصلاح بزرگ در تفکر اقتصادی بود و به طور غیر قابل اجتنابی توسط یک ضد انقلاب بنیان گذاری شد . اما در این میان تعداد زیادی از اقتصاددانان در فاصله سال های ۱۹۵۰ تا ۲۰۰۰ تلاش های زیادی برای احیا ، بقا و زنده نگه داشتن اقتصاد کلاسیک ایفا نمودند ، اما هیچیک از آنها به اندازه میلتون فریدمن تاثیرگذار نبودند . اگر کینز مارتین لوتر بود، فریدمن هم ایگناتیوس لویولا ، موسس یسوعیون بود. همانند یسوعیون ، پیروان فریدمن نیز همانند یک ارتش وفادار به آرمان های او عمل کردند و بهتر بگوییم – به طور ناقص – در برابر ارتداد کینزینیسم جنگیدند. با پایان قرن بیستم اقتصاد کلاسیک دوباره بسیاری از نواحی تحت قلمرو سلطنتی خود را باز پس گرفت و به راستی بخش اعظم این اعتبار را مدیون میلتون فریدمن بود. غایت آرزوی اقتصاد این است که علم باشد نه الهیات ؛ چرا که اقتصاد مربوط به زمین است نه آسمان. نظریه کینز در ابتدا به طور گسترده ای انتشار یافت چرا که بهتر از اقتصاد کلاسیک به شناسایی جهان اطراف ما پرداخت و در این راه نیز موفق بود . انتقاد فریدمن از کینز نیز کاملا موثر واقع شد بدلیل اینکه به درستی نقاط ضعف کینزینیسم را شناسایی نمود . در این نوشته به برخی از اشتباهات فریدمن نیز اشاره خواهیم کرد . برای مثال در مواردی چنین به نظر می رسد که فریدمن با خوانندگان خود رو راست نبوده است. اما من او را همانند یک اقتصاددان بزرگ می ستایم . میلتون فریدمن سه نقش عمده را در اندیشه اقتصادی قرن بیستم ایفا نمود . فریدمن اقتصاددان بود ، مطالب خود را به صورت تکنیکی می نوشت و تحلیل های وی در خصوص رفتار مصرف کننده و تورم کمتر سیاسی بود . فریدمن کارآفرین سیاستی بود و حاصل چند دهه تلاش او اکنون به نام مانیتاریسم )پول گرایی ( شناخته می شود که سرانجام فدرال رزرو و بانک مرکزی انگلستان در اواخر دهه ۱۹۷۰ این رویکرد را در اجرای سیاست پولی خود پذیرفتند و البته چند سال بعد نیز آن را کنار گذاشتند . فریدمن یک ایدئولوگ هم بود، مروج بزرگ دکترین بازار آزاد. فریدمن تمامی این نقش ها را با ایمان به واقعیت های کلاسیک اقتصاد بازار ایفا نمود. تاثیرگذاری فریدمن به عنوان یک مروج و مبلغ بازار آزاد تا حدی به دلیل شهرت او به عنوان یک نظریه پرداز اقتصادی با بینشی عمیق و دقیق بود . اما تفاوت های عمده ای میان دقت کارهای او به عنوان یک اقتصاددان حرفه ای و دمدمی مزاج وجود دارد و همین امر گاهی اوقات منطق نوشته های او را در جایگاه یک متفکر عمومی با سوال روبه رو می سازد . در حالی که کارهای نظری فریدمن توسط اقتصاددانان جهان مورد ستایش واقع شده است اما یک دو سویه گرایی در نظرات سیاستی و به ویژه ترویجی او در خصوص بازار آزاد وجود دارد.که عبارت است از : ۱ – ابتدا به بررسی نظریه های اقتصادی فریدمن می پردازیم . در طی دو قرن

گذشته تفکر علم اقتصاد همواره تحت سیطره مفهوم انسان اقتصادی ( Homo economicus ) بوده است . انسان اقتصادی فرضی ، می داند که چه می خواهد و ترجیحات او می تواند در قالب تابع مطلوبیت و به شکل ریاضی بیان می شود و انتخاب های او در نتیجه محاسبات عقلایی ناشی از حداکثر ساختن تابع مطلوبیت به دست می آید. مصرف کننده تصمیم می گیرد که کدام کالا را مصرف نماید، سرمایه گذاران تصمیم می گیرند که پول خود را در کجا سرمایه گذاری نمایند: به بازار سهام بروند یا اوراق قرضه دولتی بخرند . بنابراین تصمیمات همه آنها بر پایه این فرض اتخاذ می شود که آنها به مقایسه مطلوبیت نهایی گزینه های مختلف در دسترس خود می پردازند ". به راحتی می توان به این قصه خندید. " هیچکس و نه حتی برندگان نوبل اقتصاد واقعا تصمیمات خود را بر مبنای این روش اتخاذ نخواهند کرد . اما بیشتر اقتصاددانان و حتی خود من ، معتقدند که فرضیه انسان اقتصادی بسیار مفید است ، چرا که انسان اقتصادی مورد نظر اقتصاددانان ، شکل ایده آل آن چیزی است که به آن فکر می کنند . افراد ترجیحاتی دارند، حتی اگر ترجیحات آنها واقعا به طور دقیق توسط تابع مطلوبیت بیان نشود و حتی اگر آنها مطلوبیت خود را نیز حداکثر نکنند با اینحال معمولا تصمیمات معقولی اتخاذ می کنند . البته ممکن است این سوال پیش آید که چرا اقتصاددانان انسان را آنگونه که هست مطالعه نمی کنند ؟ پاسخ این است که انتزاع و ساده سازی استراتژیک تنها روشی است که اقتصاددانان می توانند برخی نظم های فکری را بر پیچیدگی زندگی اقتصادی واقعی تحمیل نمایند و در این راه فرضیه رفتار عقلایی یک ساده سازی کاملا پر ثمر است. اما سوال این است که چگونه باید این فرضیه را به کار گرفت ؟ کینز به طور همه جانبه انسان اقتصادی را مورد حمله قرار نداد و به جای اینکه نظریه پردازی خود را بر مبنای تحلیل دقیق آنچه یک تصمیم گیر عقلایی انجام می دهد ، بنابر این نظریه خود را بر اساس فروض روانشناسانه معقولی بنا کرد. از دیدگاه کینز تصمیمات تجاری از روحیات حیوانی ( animal spirits ) ناشی می شدند از جمله اینکه تصمیمات مصرف کننده بر اساس یک مبنای روانشناسانه اتخاذ می شود و مصرف کننده تنها بخشی از افزایش درآمد و نه همه آن را به مصرف اختصاص می دهد. اما آیا واقعا ایده کینز برای کاهش نقش انسان اقتصادی مفید بود ؟ پاسخ فریدمن این بود که خیر، در مقاله ۱۹۵۳ خود با نام " روش شناسی اقتصاد اثباتی " بحث کرد که " نظریه های اقتصادی " باید مورد قضاوت قرار گیرند اما نه با واقع گرایی روانشناسانه بلکه با توانایی آنها برای پیش بینی رفتار عوامل اقتصادی . دو مورد از بزرگترین پیروزی های فریدمن به عنوان یک نظریه پرداز اقتصادی از کاربرد فرضیه رفتار عقلایی و مباحثه با اقتصاددانانی که در ماورای این فرضیه می اندیشیدند بدست آمده است . فریدمن در کتاب ۱۹۵۷ خود به نام " نظریه تابع مصرف "بحث می کند که بهترین روش برای پس انداز و مصرف ، روش کینز یعنی توسل به نظریه پردازی روانشناسانه نیست بلکه بهترین روش این است که افراد را به گونه ای در نظر بگیریم که ببینیم آنها ثروت خود را در طول زندگی چگونه هزینه می کنند و در این مسیر تصمیمات عقلایی اتخاذ می کنند . این ایده لزوما ضد کینزی نبود در واقع بزرگترین اقتصاددان کینزی یعنی فرانکو مودیگلیانی به همراه آلبرت آندو همزمان و مستقل از فریدمن ایده مشابهی را ارائه کرد که حتی در مورد رفتار عقلایی محتاط تر از نظریه فریدمن بود " . فرضیه درآمد دائمی " فریدمن و " الگوی سیکل زندگی " مودیگلیانی چندین پارادوکس آشکار در مورد رابطه میان درآمد و مخارج را حل نمودند و در واقع به عنوان بنیان و پایه تفکر اقتصاددانان در خصوص مسائل مربوط به مصرف ، مخارج و پس انداز تا به امروز باقی مانده اند. تلاش فریدمن در مورد رفتار مصرفی فرد عقلایی به خودی خود باعث شهرت آکادمیک وی شد . با این حال پیروزی بزرگتر او از کاربرد فرضیه انسان اقتصادی در خصوص نظریه پردازی در مورد تورم بدست آمد . در سال ۱۹۵۸ فیلیپس اقتصاددان متولد نیوزلند اشاره کرد که یک همبستگی تاریخی میان بیکاری و تورم وجود دارد به گونه ای که تورم بالاتر با بیکاری کمتر همراه بوده و هست. مدتی اقتصاددانان این رابطه را به عنوان یک رابطه باثبات و قابل اعتماد پذیرفتند . بر اساس مباحث اصلی مطرح در مورد منحنی فیلیپس دولت ناگزیر از یک انتخاب سیاستی بود . برای مثال دولت باید تورم بالاتر را در ازای دستیابی به بیکاری کمتر بپذیرد ؟ در سال ۱۹۶۷ فریدمن در یکی از جلسات انجمن اقتصادی

آمریکا عنوان کرد حتی اگر طبق داده های اقتصادی، وجود رابطه میان تورم و بیکاری تائید شود، در بلند مدت چنین رابطه ا ی وجود ندارد. او گفت " همواره یک مبادله موقت میان تورم و بیکاری وجود دارد اما این یک مبادله همیشگی و دائمی نیست . " به عبارت دیگر اگر سیاست گذار بخواهد از طریق سیاستی که تورم بالاتری ایجاد می کند بیکاری کمتری به دست بیاورد تنها در کوتاه مدت و به طور موقت موفق به انجام این کار خواهد بود . بر اساس نظرات فریدمن بیکاری دوباره افزایش خواهد یافت حتی اگر تورم همچنان در سطح بالایی باقی بماند . به عبارت دیگر اقتصاد چنانکه بعدها ساموئلسن آن را نام گذاری کرد در شرایط رکود تورمی قرار ( stagflation ) دارد. فریدمن چگونه به این نتیجه رسید؟ )البته ادموند فلپس که جایزه نوبل اقتصاد را در سال ۲۰۰۶ برد همزمان و به طور مستقل از فریدمن به همین نتیجه دست یافته بود ) درمورد نظریه مصرف ، فریدمن فرضیه رفتار عقلایی را به خدمت گرفت . او معتقد بود که بعد از یک دوره تورم دائمی ، افراد انتظارات تورمی خود را در تصمیمات آینده خود دخیل نموده و تمامی اثرات مثبت تورم بر اشتغال را خنثی می کنند. برای مثال ، یکی از دلایلی که تورم ممکن است منجر به اشتغال بیشتر شود این است که زمانیکه قیمت ها سریعتر از دستمزدها افزایش می یابند استخدام بیشتر کارگران سودمندتر خواهد بود. اما کارگران می دانند که قدرت خرید دستمزدهای حقیقی آنها با توجه به وجود تورم کاهش خواهد یافت ، بنابراین آنها دستمزدهای بالاتر و متناسب با رشد قیمت ها را مطالبه می کنند . در نتیجه بعد از افزایش تورم، اشتغال افزایش نخواهد یافت. در زمانی که فریدمن و فلپس ایده های خود را مطرح نمودند ، آمریکا تا حدی تورم دائمی را تجربه می کرد. تورم پایدار دهه ۱۹۷۰، آزمونی را برای فرضیه فریدمن فلپس فراهم نمود. با اطمینان کامل همبستگی تاریخی میان تورم و بیکاری براساس پیش بینی فریدمن – فلپس نقض شد : در دهه ۱۹۷۰ در حالی که برخلاف ثبات قیمتی دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ نرخ تورم دو برابر شد ، نرخ بیکاری بالا و بالاتر رفت . اما تورم بعد از یک دوره بیکاری شدید یعنی رکود بزرگ ، تنها در دهه ۱۹۸۰ تقریبا تحت کنترل بود . فریدمن و فلپس با پیش بینی پدیده رکود تورمی یکی از بزرگ ترین موفقیت های اقتصاد بعد از جنگ را بدست آوردند. این موفقیت و پیروزی بیش از هر چیز وضعیت میلتون فریدمن را به عنوان یک اقتصاددان بزرگ تثبیت کرد. نکته جالب توجه اینکه اگرچه فریدمن با به کارگیری فرضیه عقلانیت فردی گام های بزرگی در اقتصاد کلان برداشت اما او می دانست که در کجا توقف نماید . در دهه ۱۹۷۰ برخی اقتصاددانان تحلیل فریدمن را جلوتر بردند و چنین بحث کردند که حتی در کوتاه مدت نیز رابطه ای میان تورم و بیکاری وجود ندارد به دلیل اینکه عاملان اقتصادی، رفتار دولت را پیش بینی می کنند و انتظارات خود را بر مبنای آن شکل می دهند. این دکترین اکنون با نام انتظارات عقلایی ( از سوی مکتب کلاسیک جدید ) شناخته می شود. اما فریدمن هرگز به سوی این گروه نرفت . احساس واقعی او این بود که دکترین انتظارات عقلایی ایده انسان اقتصادی را در حالت حدی آن به کار گرفته است . فریدمن در سال ۱۹۶۷ آزمون زمان را متوقف نمود در حالی که بینش های وسیع تری در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ توسط نظریه پردازان انتظارات عقلایی مطرح شد . در طی چندین دهه تصویر و شهرت میلتون فریدمن تحت تاثیر بیانات او در زمینه سیاست پولی و دکترین او یعنی پولگرایی )مانیتاریسم( بود . البته اکنون تا حدی عجیب می نماید که مانیتاریسم و همینطور برخی از نکاتی که فریدمن در مورد پول و سیاست مطرح می کرد ، اکنون به عنوان یک شکست مورد توجه می باشد. برخلاف آنچه او در مورد مصرف یا تورم گفته بود ، آشکار است که پول گرایی گمراه کننده بوده و شاید هم این امر عمدی بوده است . برای درک اینکه بدانیم مانیتاریسم چه بود در ابتدا لازم است بدانیم که تعریف پول در اقتصاد چیست ؟ زمانی که اقتصاددانان در مورد عرضه پول صحبت می کنند منظور آنها ثروت افراد نیست . منظور آنها تنها بخشی از ثروت است که به طور مستقیم می تواند برای خرید کالا و خدمات مورد استفاده قرار گیرد. پول رایج در گردش کاغذهای سبزی که عکس فرد محبوب در هر کشور یا رییس جمهور متوفی بر روی آن حکاکی شده است پول است و همچنین سپرده های بانکی که شما می توانید با چک آنها را سریعا مورد استفاده قرار دهید. اما سهام ، اوراق قرضه و دارایی های واقعی پول نیستند چرا که آنها قبل از اینکه بخواهند برای خرید مورد

استفاده قرار گیرند باید به یکی از دو مورد قبل تبدیل شوند. اگر عرضه پول صرفا از پول نقد در گردش تشکیل شده باشد در این صورت عرضه پول تحت کنترل دولت ، یا به عبارتی همان بانک مرکزی قرار دارد . واقعیت این است که عرضه پول شامل سپرده های بانکی نیز می شود و همین امر موضوع را پیچیده تر می سازد . بانک مرکزی پایه پولی – مجموعه پول در گردش ، پول موجود در بانک ها و سپرده های بانک ها در بانک مرکزی را تحت کنترل دارد که البته شامل سپرده های بانکی افراد نمی شود. در شرایط عادی کنترل مستقیم بانک مرکزی بر پایه پولی به منظور کنترل عرضه پول، کافی است. پیش از کینز اقتصاددانان عرضه پول را به عنوان ابزار مدیریت اقتصادی بررسی می کردند . اما کینز معتقد بود که در شرایط رکود زمانی که نرخ های بهره خیلی پایین هستند تغییر در عرضه پول اثر ناچیزی بر اقتصاد دارد . منطق کینز چیزی شبیه این بود: اگر نرخ های بهره ۴ یا ۵ درصد باشد هیچ کس پول نقد بلا استفاده نمی خواهد . اما در شرایطی شبیه به سال ۱۹۳۵ که نرخ بهره اوراق قرضه خزانه داری آمریکا تنها ۱۴ درصد بود انگیزه برای به کارگیری پول در هیچ کاری وجود ندارد . بانک مرکزی سعی می کند تا با چاپ گسترده پول اقتصاد را نجات دهد. سیاست پولی کاملا فن شناختی است و تا حد زیادی شکل غیرسیاسی دخالت دولت در اقتصاد است. اگر بانک مرکزی تصمیم به افزایش عرضه پول بگیرد به ازای آن اوراق قرضه دولتی از بانک های خصوصی خریداری می کند و در مقابل آن اعتباری در اختیار بانک ها قرار می دهد و از این طریق پایه پولی افزایش می یابد و در مقابل، سیاست مالی باعث دخالت بیشتر دولت در اقتصاد می شود . اگر سیاستمداران تصمیم بگیرند که فعالیت های عمومی را برای گسترش اشتغال مورد استفاده قرار دهند آنگاه باید تصمیم گیری کنند که این کار را کجا و چگونه انجام دهند. اقتصاددانان متمایل به بازار آزاد اعتقاد دارند که همواره سیاست پولی مورد نیاز است و آنهایی که دوستدار نقش بیشتر دولت هستند معتقد به اجرای سیاست مالی هستند . تفکر اقتصادی بعد از پیروزی انقلاب کینزی اولویت را به سیاست مالی داد در حالی که سیاست پولی به کناری رانده شده بود. همچنانکه فریدمن در سال ۱۹۶۷ در انجمن اقتصادی آمریکا بیان کرد " : پذیرش بینش های کینزی در اقتصاد بدین معنی بود که سیاست پولی به کنار گذاشته شد و گویا پول مهم نبود . اگر چه این رویکرد تاحدی مبالغه آمیز بود، سیاست پولی در طی دو دهه ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ بسیار کم مورد توجه قرار گرفت " . با این حال فریدمن برای احیای اهمیت پول قیام کرد و تلاش او با انتشار مقاله تاریخ پولی ایالات متحده ۱۹۶۰-۱۸۶۷ با همکاری آنا شوارتز به اوج رسید . اگر چه کار تاریخ پولی فریدمن فوق العاده بود و یک قرن از توسعه پولی آمریکا را در بر می گرفت در عین حال بیشترین بحث و جدل را در مورد رکود بزرگ ایجاد کرد . بر اساس این تحقیق تغییرات در حجم پول نقش مستقلی در نوسانات ادواری ایفا می کرد . در این مطالعه آنها نشان دادند که هر چند حجم پول چه در دوره های انبساطی و چه در دوره های انقباظی رو به افزایش بوده است اما نرخ رشد عرضه پول در طی انقباض سطح فعالیت های اقتصادی کندتر از انبساطها بوده است . فریدمن و شوارتز معتقدند که عواملی که انقباض پولی را در رکودهای عمده آمریکا بوجود آوردند عمدتا مستقل از تغییرات همزمان یا قبلی در درآمد پولی و قیمت ها بوده است . در تحلیل فریدمن و شوارتز رکود بزرگ فقط به خاطر ناتوانی فدرال رزرو در جلوگیری از کاهش شدید حجم پول عمیق تر شد که در فاصله بین اکتبر ۱۹۲۹تا ژوئن ۱۹۳۳ حجم پول حدود یک سوم کاهش پیدا کرد . آنها می گویند که سیستم فدرال رزرو می توانست با اتخاذ سیاست های دیگری از فرو ریختن بانکداری و به دنبال آن از کاهش حجم پول و رکود شدید اقتصاد جلوگیری کند . اما منظور آنها از این کار چه بود ؟ از همان آغاز مقاله موقعیت فریدمن– شوارتز کمی بی ثبات است و در گذر زمان ارائه مساله خام تر می شود نه ماهرانه و تقریبا چنین به نظر می رسد که یک بی صداقتی روشنفکرانه در کار آنها دیده می شود. در اینجا ممکن است یک قیاس مفید باشد. فرض کنید که نوعی آنفولانزا شیوع می یابد و پس از آن با ارائه تحلیل و از طریق فعالیت های مناسب مراکز کنترل بیماری، اپیدیمی می توانست کنترل شود . در این جا رفتار عادلانه این است که مقامات دولتی را برای شکست در انجام فعالیت مناسب مقصر بدانیم ؟ اما این تنها کش دادن مساله است که بگوییم دولت در شیوع بیماری مقصر بوده است و شکست

مراکز کنترل بیماری نشاندهنده اولویت بازارهای آزاد بر دولت بزرگ است . هنوز بسیاری از اقتصاددانان و خوانندگان غیر متخصص با استفاده از ایده فریدمن و شوارتز بانک مرکزی آمریکا را عامل رکود بزرگ می دانند و به عبارت دیگر معتقدند که رکود بزرگ نشانگر دخالت گسترده دولت در اقتصاد است و در سال های بعد من گفته ام که ادعای فریدمن به طور خام رد می شود و این شکل تحلیل رکود بزرگ سوء تعبیر و عدم درک درست مطلب را تغذیه می کند .در سال ۱۹۷۶ فریدمن در گفت وگو با مجله نیوزویک گفت ": حقیقت این است که رکود بزرگ در نتیجه سوء مدیریت دولت بوجود آمده است " . این گفته باعث شد تا خوانندگان سریعا نتیجه گیری کنند که اگر دولت وارد عمل نشده بود رکود اتفاق نمی افتاد . اما در حقیقت آنچه فریدمن و شوارتز ادعا کردند این بود که دولت باید بیش از پیش در اقتصاد دخالت کند. چرا اهمیت مباحث مربوط به نقش سیاست پولی در دهه ۱۹۳۰ بیش از ۱۹۶۰ بود ؟ این موضوع تا حدی بدین دلیل بود که آنها برنامه ضد دولتی گسترده فریدمن را پذیرفتند . در حالی که مهم ترین دلیل این موضوع طرفداری فریدمن از پول گرایی بود . بر اساس این دکترین، دولت باید رشد عرضه پول را به طور یکنواخت ادامه دهد و نباید هیچگونه انحرافی در آن صورت پذیرد حال آنکه مهم نیست که در اقتصاد چه اتفاقاتی رخ می دهد ؟ مکتب پول گرایی سیاست پولی را در جایگاه خلبان اتوماتیک اقتصاد قرار می دهد. به عبارت دیگر هر گونه تشخیص در بخش دولتی را از چرخه سیاستگذاری حذف می نماید . حوزه علمیه قم از بدو تأسیس شاهد تحولات سیاسی و اجتماعی عظیمی در عرصه کشور و منطقه بوده استبرّخی از این تحولات چون تحکیم حاکمیت رضاخان و اقدامات ضد دینی او مانند کشف حجاب و حمله مسلحانه به مسجد گوهرشاد برای موجودیت حوزه و دینداری مردم تهدیدی مستقیم بود و برخی دیگر مانند بروز جنگ جهانی دوم، سقوط رضا شاه و ورود متفقین به ایران امنیت کل کشور را به خطر انداخت چندی از روی کار آمدن محمدرضا پهلوی نگذشت که نهضت ملی شدن نفت آغاز و کشور با تحول سیاسی درونی و مآلاً دخالت آشکار بیرونی مواجه شداین تغییر و تحولات همچنان ادامه داشت تا قیام ۱۵خرداد برپا شد و سپس با گسترش و همه گیر شدن مبارزات مردم به رهبری امام خمینی به پیروزی انقلاب اسلامی ایران انجامید . طبیعی است که مؤسس حوزه علمیه قم، مرحوم آیت الله عظمی حائری و وصی ایشان مرحوم آیت الله عظمی صدر و سایر مراجع، مستقیم یا غیر مستقیم، در تحولات یاد شده مشارکت داشتند و رسالت حساس دینی خود را ایفا می‌کردندبالطبع سایر علما، مدرسان و طلاب حوزه علمیه قم نیز در معرض این تحولات قرارمی‌گرفتند ودربرابرآنها مواضعی پیدامی‌کردند . علاوه بر تحولات سیاسی یاد شده، حرکت های فکری و آرمانی چندی از غرب و شرق وارد ایران شد که حکومت پهلوی پیرو و مجری حرکت نخست و حزب توده و گروه های دیگر خواستار به قدرت رسیدن مکتب کمونیستی بودنداین مرام ها و تفکرات نیز اندیشمندان و علمانی حوزه را متأثر می‌کرد و برای تبیین و روشنگری دین اسلام و جلوگیری از گمراهی مردم فعالیت های فکری، تربیتی، و تبلیغی می‌کردند در این حوزه علمیه، سید موسی صدر به تحصیل علوم دینی پرداخت و مدارج علمی‌را طی کرد تا به مرحله اجتهاد رسیددر همین دوران ایشان و شهید بهشتی تصمیم می‌گیرند که وارد دانشگاه شوند و تحصیلات دانشگاهی را نیز تجربه کنندایشان نخستین طلاب حوزه علمیه بودند که وارد دانشگاه شدندبا این تفاوت که امام موسی در رشته اقتصاد تحصیل کرد و شهید بهشتی رشته معقول و منقول را انتخاب کردپس از تمام کردن رشته اقتصاد، و همچنین دروس خارج قم، امام موسی و جمعی از همفکران او در صدد انتشار مجله‌ای بر می آیند که دیدگاه حوزه ویا دست کم چیزی را عرضه کنند که ایشان از مکتب اسلام شناخته و دریافت کرده اندچنان که گفته شد، تحولات سیاسی و فکری که در قرن اخیر کشور دچار تنش ها و نهضت های زیادی کرده و موجب مطرح شدن مکاتب سرمایه داری و سوسیالیستی شده بود، برای ارائه دیدگاه ها و مواضع مکتب اسلام نیاز مبرمی را پدید آورده بودمجله مکتب اسلام . با این هدف به معرفی دیدگاه های دین اسلام درباره این تحولات سیاسی و فکری پرداخت سلسله مقالاتی که امام موسی صدر در این مجله نوشت، به معرفی اقتصاد در مکتب اسلام اختصاص داشت چند گاهی که از انتشار مجله مکتب اسلام گذشت، مجله مکتب تشیع نیز بیرون آمددر این مجله که از

اصحاب فکر حوزه علمیه قم تقاضای مشارکت شده بود، امام موسی باز به اقتصاد اسلام و شیوه رفع اختلاف طبقاتی از دیدگاه اسلامی پرداخت در سال های نخست هجرت به لبنان، آموزش های دینی و احیای سنت های مذهبی مد نظر و اهتمام قرار می گیرد ولی به مجرد این که امکاناتی فراهم می شود، رهبر شیعیان لبنان مدرسه فنی و حرفه‌ای جبل عامل را تأسیس می کند تا جوانان شیعه ضمن آموزش دین، حرفه‌های مهندسی، کشاورزی و هنری را یاد بگیرند و فنون مختلف شوندسال ها بعد، که امام موسی مجلس اعلای شیعیان در لبنان را تأسیس کرد، خود نیز به مباحث اقتصاد اسلامی در آن پرداخت . خلاصه و نتیجه گیری به نظر می رسد که سرمایه انسانی زیر بنای تمام نظریات اقتصادی برداشت شده از مکتب و نظام اسلامی است امام موسی صدر نقش کار را در توزیع درآمد و امتیازات آن را در مقابل سرمایه به وضوح نشان می‌دهد شهید محمد باقر صدر علاوه بر توزیع درآمد ، اهمیت آن را هنگام توزیع اولیه ثروت و نیز در فرآیند تولید نشان می دهد پیداست که نیروی کاری که می‌تواند زمین مواتی را احیا و یا معدنی را کشف و بهره‌برداری کند یا در یک سفره زیرزمینی با حفر چاه آب حیازت کند نیروی کار ساده‌ای نیست ، بلکه صاحب کاری است دارای علم و تجربه و مهارت و مدیریت ؛ یعنی آنچه سبب احیای در انفال و حیازت در مشترکات می شود سرمایه انسانی اشخاص است که در نیروی کارشان ، اعم از کار عملی یا فکری متبلور می شودپس عامل اصلی و مهم در نظام اسلام هنگام توزیع اولیه ثروت ، تخصیص عوامل تولید ، و توزیع مجدد درآمد سرمایه انسانی است . انگارکه منشاء رشد و توسعه اقتصادی نیز در نظر امام صدر و شهید صدر همین عامل است ، چه با افزایش انباره آن در اقتصاد ابداعات و اختراعات زیاد می شود و سرمایه‌گذاری‌های مادی توجیه اقتصادی پیدا می کند و صاحبان سرمایه انسانی آن ها را اجرا می کنند جقوقی که مکتب اسلام برای دست‌اندرکاران فعالیتهای اقتصادی وضع کرده ونظام ارزشی و اخلاقی که برای هدایت ایشان تدوین کرده است مطابق با آنچه امام موسی صدر و شهید صدر برداشت کرده اند به توسعه و تقویت انباره سرمایه انسانی مسلمانان می‌انجامدعدالتی که مورد نظر مکتب اقتصادی اسلام است و شهید صدر در اقتصاد ما وشهید مطهری در آثار خود آن را تبیین کرده‌اند و مبتنی بر رسیدن حق به حق دار در فعالیت های اقتصادی معرفی کرده است . مشاهده می‌شود که نظریات اقتصادی تولید و توزیع و توسعه نه فقط از جنبه مکتبی و ارزشی با نظریات مشابه در مکاتب سرمایه داری و اشتراکی متفاوتند ، بلکه ابزارها ونهادهایی هم که نظام اسلامی برای تحقق آن ها به کار می‌برد جامع تر و کامل تر از کاربرد تنها یک نهاد بازار یا بیت المال است که مکاتب یاد شده بدان تکیه می کنند در واقع تفاوت نظریات اقتصادی در مکتب اقتصادی اسلام با مکاتب سرمایه‌داری و اشتراکی موضوعی است که امام موسی صدر تلاش کرده است تا با قلم و قدم خود از ایران تا لبنان به شیعیان مولای خود بنمایاند . منابع و مآخذ نام خانوادگی : حجتی کرمانی نام : علی نام کتاب : اقتصاد در مکتب اسلام نام ناشر : جهان آرا محل نشر : تهران نام خانوادگی : تفضلی نام : فریدون نام کتاب : تاریخ عقاید اقتصادی نام ناشر : نشر نی محل نشر : تهران

## تفکر مثبت در سالمندان

نیلوفر نصیری مقدمه : ترقی و پویایی و اعتلای هر جامعه ای جز در داشتن عناصر و اعضایی سالم و کارآمد در آن اجتماع نمی باشد افرادی که علاوه بر وضعیت جسمانی مناسب از لحاظ وضعیت روحی و روانی نیز در حد متعادل و مطلوبی باشند. بدون تردید تقارن سلامتی جسمانی و روانی اصلی ترین نتیجه اش داشتن جامعه ای شکوفا و با آتیه است. سلامت روانی مقوله ای بسیار حائز اهمیت است چرا که تأثیر روح و روان بر عملکرد جسمانی بر هیچ کس پوشیده نیست. در این راه بزرگان مذهبی ما و همچنین دانشمندان علوم پزشکی از دیر باز بر مبحث سلامت روان تأکید داشته اند. مولوی علیه الرحمه می فرماید: تن ز جان و جان ز تن مستور نیست لیک کس را دید جان دستور نیست لذا پرداختن به این بحث به دلیل اهمیتش لازم و ضروری می باشد. حداقل دانستن وضع موجود یک جامعه از لحاظ سلامت روان به افرادی که قصد برنامه ریزی برای آینده آن جامعه را دارند در برآورده

هـای معقولانه کمک خواهنـد کرد. فصـل اول : نقش تفکر مثبـت در بالاـ بردن سطح امیـد بـه زنـدگی سالمنـدانی کـه در مراکز نگهـداری می شوند مقدمه : نقش تفکر مثبت در زندگی انسانها بسیار حائز اهمیت است بهدیهی است انسانها با مثبت اندیشـی می تواننـد به هـدفهای خود نزدیـک و نزدیکتر شونـد امروز درک این مطلب توسط انسانهـا آنها را به سوی کتابهای حول این موضوع سوق میدهـد.حـال اینکه به نتایـج جالبی هم رسیده انـد و در این رابطه کتابهای بسیاری به چاب رسیده ما نیزدر این تحقیق به این موضوع می پردازیم. باماشـینی شدن زندگی انسانها کمتر فرصت دارند به خود بیاندیشـند بلکه بیشتر درگیر مشـکلات خود هسـتند. سالمندان نیز از این غائله مستثنی نیستند. اهمیت و فایده: بیان علتها و اهداف تحقیق در این پژوهش مهمترین هدف محققین دستیابی به وضعیت موجود سـلامت روان سالمندان نمونه مورد نظر سالمندان ساکن می¬باشد. نقش تفکر مثبت در بالا بردن سطح امید به زندگی سالمندانی که در مراکز نگهداری میشونددراین تحقیق آشـکار خواهد شد . هدف کلی: – اینکه آیا تفکر مثبت در زندگی آنها نقشـی دارد؟ – تعیین اینکه چقـدر ممکن تاثیر گذار باشد... هدف جزئی: – اینکه سن آنها نیز تاثیر دارد و نقش تفکر مثبت را خنثی میکند یا خیر؟ بیان مسائل علمی در طول قرن بیسـتم انسان پیش از تمام تاریخ بشـریت دسـتخوش دگرگونی از نظر شیوه های زندگی روابط اجتماعی و مسائل اقتصادی گردیده است. تلاش در جهت صـنعتی شدن و گسترش شهرنشـینی و زندگی مکانیزه که لازمه آن قبول شـیوه های نوین برای زندگی است. اثر معکوس بر سـلامت انسان گذاشته و در ارتباط با مقوله سلامت ابعاد دیگری را مشـخص نموده است. یکی از این ابعاد سـلامت روان افراد جامعه است. مقوله ای که اگرچه تازگی ندارد لیکن از نظر تخصصـی دیر زمـانی نیست که به آن توجه گردیـده است. بـا توجه به شـیوع بیمـاری روانی در جامعه اهمیت تلاش در جهت اعتلای سـلامت روانی افراد هر اجتماعی بارزتر می گردد. مهمترین مسأله در این ارتباط پیشـگیری از مسائلی است که باعث می گردد سلامت روان افراد جـامعه مختـل گردد و بـالطبع پیامـدهای منفی در پی داشـته باشـد. پیشـگیری از بروز این عوامـل نیز جز با آشـنایی با وضـعیت موجود سـلامت روان در افراد جـامعه ای که قصـد پیشـگیری در آن را داریم ممکن نیست. چرا که آشـنایی با وضع موجود ما را به اوضاع امیدوار می سازد و یا ما را جهت بکارگیری روشـهای مناسب، در جهت از بین بردن عوامل مخل سـلامت روان و بکارگیری ابزارهای مناسب در این جهت یاری می نماید. بحث سلامت روان سالمندان به دلیل پرورش نسل از اهمیت ویژه ای برخوردار است لـذا در این پژوهش سـعی شده است تا بر سـلامت روان سالمندان ساکن در خانه سالمندان نظری بیفکنیم  از نظر علمی نقش تفکر مثبت در سـطح امید به زندگی سالمندان ارزشـمند است زیرا در این زمان که زندگی انسانها روز به روز بیشتر رو به ماشـینب گاغم بر میـدارد نقش سالمندان را در زندگی خود نمی توان نادیده گرفت .(زیرا آنها انبار تجربه اند) – آیا بین تفکر مثبت ومیزان سـطح امیـد به زنـدگی سالمنـدان با نگهـداری آنها در مراکز رابطه ای وجوددارد؟ – آیا میزان تفکر مثبت وسـطح امید به زندگی در زنان سالمنـد و مردان تفاوت وجود دارد؟ – میزان تفکر مثبت در بالا بردن سـطح امیـد به زندگی چقدر است؟ تعیین فرضـییه ها *مفاهیم *متغیرهـا وتعـاریف آنهـا – بیـن تفکر مثبـت ومیزان سـطح امیـد بـه زنـدگی سالمنـدان بـا نگهـداری آنهـا در مراکز  رابطه ای وجوددارد – میزان تفکر مثبت وسـطح امیـد به زنـدگی در زنان سالمند و مردان تفاوت وجود دارد – میزان تفکر مثبت در بالا بردن سطـح امید به زندگی چقدر است – میزان تفکر مثبت بر سـطح امید به زندگی سالمندان – ماندن سالمندان در مراکز بر روی تفکر مثبت آنهـا نقش معکـوس دارد انتخـاب روش تحقیق : – توصـیفی(عرضـی) وجود موانع و محـدودییتها:  در این تحقیق مشـکلات زیادی وجود داشت از قبیل : – وجود زمان ناکافی و هزینه های جانبی. – نبود مرکزی که لیست کل این مراکز را به طور اختصاصـی در دست داشـته باشـد و بتوان راهنمایی گرفت . – همکاری نکردن موسـسات معتبر و دارای سابقه. – سالمنـدانی که در مراکز نگه داری میشوند دارای مشکلات بسیاری هستند که روند تحقیق را کند میکردمانند : – مشکلات شنوایی – مشکلات بینایی – آلزایمر – نداشـتن حوصـله به علت افسـردگی – نداشـتن سواد کافی( در نتیجه پر کردن پرسشنامه بهده خود ومحقق ) فصل دوم : فصـل دوم (پیشـینه تحقیق) سازگاری افراد هر جامعه با مقتضـیات همان اجتماع اصـلی که بایست به آن توجه خاص نمود بی تردید

این سازگاری نیز جز در پرتو سلامت افراد جامعه چه از لحاظ جسمانی و چه از بعد روانی امکان پذیر نخواهد بود. در این حیث سلامت روان به دلیل تأثیر فراوان آن بر وضعیت جسمانی اهمیت بیشتری می باشد لذا لزوم شناخت وضعیت موجود سلامت روان به منظور هر گونه برنامه ریزی جهت تأمین آن در جامعه ضروری به نظر می آید. به منظور شناخت وضع موجود ارزیابیهای روان شناختی افراد قطعا کمک موثری خواهد نمود. کما اینکه تنها اصول روان شناختی در این بین یگانه نیستند. بلکه قوانین جامعه شناختی نیز در ارتباط با بحث سلامت روان بکار می آیند. پدید آورنده بحث سلامت روان شناختی در جامعه و افراد مجموعه عواملی است که شناخت تک تک آنها میسر نخواهد بود لیکن آشنایی با نظریات گوناگون در مکاتب مختلف در ابتدای بررسی وضعیت سلامت روان قطعا مفید خواهد بود. اهمیت دیگر این مسأله آن است که در بحث در این ارتباط هیچ گاه به صورت یک بعدی و با پرداختن به یک جنبه عمل ننموده ایم فصل سوم : حجم نمونه ما در این تحقیق نتوانسته ایم به روشهای متداول حجم نمونه انتخاب کنیم زیرا سالمندان ما تا کاملا از کار افتاده نباشند به این مراکز مراجعه نمی کنند. به هر حال از دو موسسه ای که مارا یاری دادند(از ۱۵۰ نفری که ۵۰ نفر آن ها در منازل پوشش داشتند ) تعداد ۲۰ پرسشنامه به دست آمد. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده.پرسشنامه ما به شرح زیر است . مزایای این پرسشنامه این است که هم به صورت انتخابی هم تشریحی قابا پاسخگویی است. پرسشنامه : ۱- فکر می کنید اگر در منزل در کنار خانواده خویش بودید راحت تر به زندگی می پرداختید.

بله □ خیر □توضیحات :........................................................................... ۲- فکر می کنید این موضوع ( در کنار خانواده بودن) بر سطح امید به زندگی شما تاثیر می گذارد بله □خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۳- فکر می کنید اگر در کنار خانواده خود بودید تاثیر تفکر مثبت در شما بیشتر می شد. بله □خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۴- آیا دوست دارید در اینجا باشید ولی خانوادتان به سراغ شما بیایید. بله □ خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۵- آیا این موضوع دیدار خانواده در شما احساس خوشایندی ایجاد می کند . بله □ خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۶- آیا از وضعیت خود راضی هستید.

بله □ خیر □ توضیحات :........................................................................... ۷- آیا حس می کنید تفکر مثبتی که در دیدار با خانواده پیدا می کنید باعث طول عمر شما می شود بله □ خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۸- آیا همسر شما در قید حیات است بله

□خیر □ توضیحات :............................................................................ ۹- فکر می کنید تاثیری که ایشان بر روی شما دارد (داشت) به شما روحیه می دهد ( می داد) بله □ خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۱۱- فکر می کنید حال که ایشان هست یا اگر بود طول عمر شما بیشتری داشتید. بله □ خیر □ توضیحات :......................................................................................... ۱۲- به طور کلی در این وضعیت به طول عمر شما کمک می کند؟ بله □ خیر □ توضیحات :......................................................................................... جمع آوری اطلاعات چطور پیر می‌شویم؟

تا به حال به این موضوع فکر کرده‌اید که چطور پیر می‌شویم و یا اینکه از کجا می‌فهمیم که شخصی پیر شده است؟ وقتی پیر می‌شویم بدنمان تغییرات زیادی پیدا می کند. دستگاه‌های مختلف در بدن کم کم فرسوده می‌شوند و این فرسودگی از کارایی آنها

می کاهـد. در حـالت کلی، ماهیچه‌هـا، رگ‌های خونی، چشم‌ها، گوش‌ها و دیگر ارگان‌های بـدن قابلیت ارتجاعی خود را از دست می‌دهنـد. مقـابله بـا حس تنهـایی در سالمنـدان برای مقـابله با حس تنهایی در سالمنـدان بایـد از شیوه های مشاوره شـناختی با فرد، آموزش جامعه به منظور تغییر نگرش نسبت به کهولت ، و دارو درمانی اسـتفاده کرد. سالمنـدان منبعی از تجارب و خاطرات تلـخ و شیرین گذشـته هسـتند که نباید بلا استفاده باقی بمانند. رویکرد داستان گویی (TELLING STORY) و نقـل تجارب و خاطرات گذشـته توسط سالمنـدان، علاوه بر اینکه نسل حاضـر را در جریان وقایع موثق گذشـته قرار می دهـد، موجب می شود سالمندان در جامعه نقش شایسته و به حقی برای خود به دست آورنـد. نیاز به سـخن گفتن و مستمع داشـتن در انسان بسـیار نیرومنـد است، زیرا بخش عمـده حمـایت هـای روانی انسـان از طریق تعاملات کلامی با دیگران تأمین می شود. علیرغم سودمنـدی تعامل کلامی برای سالمندان، آنها به دلیل مشـکلاتی در زمینه محاوره کلامی، آلزایمر (کندی در سـخن گفتن و فراموشـی) مستمعان خود را از دست می دهند و جامعه کمتر با آنها به گفت و شنود می پردازد. آموزش جامعه در نحوه تکلم با سالمندان ، و صبر و حوصله گوینده می توانـد به میزان قابـل ملاحظه ای سـطح تشویش ذهنی سالمنـدان را در تعاملات اجتماعی شان کاهش دهـد. متأسـفانه اکنون روش غـالب و نامنـاسب محـاوره بـا سالمنـدان به صورت غیر کلامی، اشاره سـر و دست و جملات کوتاه و مقطع می باشـد که میزان طرد شـدگی سالمندان از جامعه را به خوبی نشان می دهد. باز بد نیست بدانید که تحقیقات متعدد ثابت کرده که وجود حداقل یک نفر از سالمنـدان خانواده در کنار دیگر اعضاء توانسته است به میزان قابل توجهی به برقراری فضای خانوادگی سالم کمک کند و حتی برای فرزنـدان خردسال مایه علاقمنـدی و دلگرمی باشـد. از طرفی دیگر ما در مکتب انسان سازی چون اسلام پرورش می یابیم که می فرمایـد: اطاعت پـدر و مادر اطاعت خـداست، نافرمانی پـدر و مادر نافرمانی خـداست و در جایی دیگر می فرماید: هر که پدر و مـادر خویش را خشــنود کنـد، خـدا را خشــنود کرده و هر کس سالمنـدان، دومیـن گروهی هسـتند کـه در معرض افسـردگی قرار می گیرنـد: یک روانپزشک پـدر و مادر خویش را خشـمگین کند، خدای را ناخشـنود کرده است. اما زندگی در کنار سالمندان هم نیاز به ویژگی های اخلاقی خاصـی دارد... به نیمه پر لیوان نگاه کنید این سالمندان تنها ! هنگامی که درباره سالخوردگی سخن می گوییم یا می شـنویم ، معمولاً با واژه هایی ماننـد از بین رفتن ، خراب شدن ، کاهش ، از دست دادن و ... سـروکار داریم . در حالی که دوره ی سـالخوردگی ، از ویژگی های مثبت نیز برخوردار است . در اینجا، با نگرشـی مثبت به این ویژگی ها می نگریم : – هنر و خلاقیتی که در جوانی فرا گرفته شـده است ، با افزایش سن، از بین نمی رود ؛ – با انگیزه و فعالانه زندگی کردن ، سـبب می شود کـه سـلول هـای مغزی رشـد کننـد و شـبکه بیشـتری را تشـکیل دهنـد؛ – بـدن از نظر فعـالیت جنسـی ، در آرامش است ؛ – توانـایی سازگاری با شـرایط افزایش می یابد و استرس کاهش پیدا می کند ؛ – می توان مسـئولیت های بیشتری را برای حفظ تندرستی خود پـذیرفت؛ – انسـان ، در این دوره از دیـدگاه بهتری به خود می نگرد؛ – بالا ـ رفتن اعتمـاد به نفس و اطمینان خاطر سـبب می شود به آنچه که دیگران درباره ما می گوینـد، چندان اهمیت ندهیم ؛ – هر فرد سالخورده ای بهتر از دیگران می داند که چه چیزی برایش رضایت بخش است ؛ – ظرفیت عشق ورزیدن به دلیل افزایش اشتیاق و از خود گذشتگی ، زیاد می شود؛ – سطوح اضطراب کاهش می یابـد؛ – حق شناسـی عمیق تر می شود؛ – احساس شوخ طبعی افزایش می یابد. تغییرات اجتماعی همراه با افزایش سن ، تغییراتی در جامعه پیرامون ما نیز اتفاق می افتد ، از جمله دوستان قدیمی و خویشان از دست می روند. از دست دادن همسر، خواهر یا برادر، خویشان و دوستان نزدیک سبب می شود که فرد به انسانی گوشه گیر و منزوی تبدیل گردد. برای جلوگیری از انزوا و گوشه گیری ، بهتر است که در فعالیت های اجتماعی شـرکت کنیم. از خانه خارج شویم و از هر فرصتی برای ملاقات با افراد جدید استفاده کنیم ؛ البته دوسـتان تازه هرگز نمی تواننـد جایگزین افرادی شونـد که از پیش از به دنیا آمـدن نخستین فرزنـدتان یا پیش از سـفید شـدن موهایتان می شناخته اید . زندگی با دوستان وایجاد یک شبکه حمایتی ، می تواند بر تنهایی غلبه کند واحساس انزوا را کم رنگ تر سـازد. هر قـدر بـا افراد بیشتری برخورد کنیـد، شـانس بیشتری برای تشـکیل پیونـدهای تـازه خواهیـد داشت و در سـال های آتی نیز

دوستان زیادی خواهید داشت. در زندگی خانوادگی نیز، سالخوردگان ، همانند کودکان به ارتباط نزدیک با اعضای خانواده نیاز دارند. اگر در فاصله طولانی نوه ها و فرزندان خود را ملاقات می کنیم ، بهتر است که امکان ملاقات با آنها را در فاصله های زمانی کوتاهتر فراهم کنیم ، فرزندانمان را با این که اکنون خود پدر یا مادر هستند، در آغوش بگیریم ، نوه هایمان را بغل کنیم و ارتباط نزدیک و صمیمانه ای با آنها برقرار کنیم. نگرش های مثبت دوره سالخوردگی وجود دیدگاه های مثبت و تحرک و فعالیت ، به موفقیت دردوره سالخوردگی می انجامد. سالخوردگی ، فقط پشت سر گذاشتن روزهای جوانی نیست، بلکه با ورود به این دوره می توان : – در زندگی، خطر کرد، – به باورهای خود احترام گذاشت، – انعطاف پذیر و سازگار بود، – به فراگیری تازه ها پرداخت و سرگرمی های تازه ای پیدا کرد.، – از دست دادن عزیزان ناراحت کننده است اما نباید دوره اندوه و غم به مدت طولانی ادامه یابد، – و نیمه پرلیوان را دید. اگر نوه ها به دیدن پدربزرگ یا مادربزرگ می آیند، لازم است که به نکته های ایمنی زیر حتماً توجه کنیم: داروهایی که به طورعادی به وسیله بزرگسالان مصرف می شوند، حتی در مقادیر جزیی ، می توانند برای کودکان مرگ آور باشند. قرص فشارخون ، داروی پایین آوردن قندخون و بسیاری از داروهای دیگر، برای کودکان خطرناکند. در سال ۲۰۰۲ تقریباً ۳۰ کودک آمریکایی بر اثر مسمومیت دچار آسیب دیدگی شدند و بالاخره فوت کردند. کنجکاوی کودکان طبیعی است. عادت های افراد سالمند نیز کنار کنجکاوی آنان ، خطرآفرین است. سالمندان به طور معمول ، در روز چند نوع دارو مصرف می کنند . آنها داروهای خود را در کنار تخت ، روی میز آشپزخانه و... می گذارند. این محل ها، دسترس کودکان هستند . به علاوه ، ظرف های داروی بدون درپوش محافظ و قرار دادن دارو در جیب لباس یا در یک فنجان نیز خطرناک است . پدر بزرگ و مادر بزرگ حامی مهمی برای فرزندان و حتی نوه هایشان به شمار می آیند. آنها مشاور امور مالی هستند. حمایت عاطفی فرزندان را نیز بر عهده دارند ، به ویژه وقتی که مسئولیت نگهداری و گاه پرورش نوه هایشان را نیز می پذیرند. امروزه بعضی از کشورها به دلیل افزایش تعداد طلاق ، بارداری در دوران نوجوانی ، ایدز ، مرگ یا ناتوانی والدین ، خشونت والدین ، زندانی شدن والدین، سرپرستی کودکانشان به پدر یا مادر بزرگ یا هر دو سپرده می شود . در حالی که میانگین سنی این افراد بین ۳۰ تا ۷۰ سالگی است. خود آنها نگرانی های مالی و روحی دارند ، توقف مسئولیت های اجتماعی سبب بروز اندازه ، عصبانیت و گاه آزردگی خاطر آنها می شود. در کنار همه ی این موارد ، آنها باید شوک فرهنگی ناشی از نگهداری نوجوانان ، از نسلی متفاوت را نیز تحمل کنند. علاوه بر این ، تأمین مایحتاج نوه ها ، بار مالی سنگینی را برای پدر و مادربزرگ ها ایجاد می کند. کودکان نیز از عوامل خطرناک ، آزار، اعتیاد پدر و مادر به مواد مخدر یا الکل و یا اندوه ناشی از فقدان پدر و مادر خود در امان نیستند. اما نگهداری از نوه ها با وجود مشکلات ذکر شده می تواند بسیار مثبت و خرسند کننده باشد. آنها می توانند تجربه های خود را در اختیار نوه هایشان بگذارند، دورنمای ذهنی آنها را شکل دهند و سرمشق سالمی برای نوه هایشان با شند. توصیه می شود که افراد خانواده از خدمات مشاوره خانواده بهره مند گردند، به ویژه معلمین و کارشناسان کودک و نوجوان نقش مهمی در راهنمایی پدر بزرگ ها و مادر بزرگ ها برای نگهداری از نوه هایشان ، ایفا می کنند. – خبرگزاری دانشجویان ایران –واحد علوم پزشکی تهران – خبرگزاری دانشجویان ایران — واحد علوم پزشکی تهران سرویس بهداشت و درمان سالمندان، دومین گروهی هستند که بعد از نوجوانان در معرض افسردگی قرار می‌گیرند. دکتر مجید صادقی، روانپزشک و عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در گفت و گو با خبرنگار سرویس بهداشت و درمان خبرگزاری دانشجویان ایران واحد علوم پزشکی تهران گفت: سالمند نیز مانند هر فرد دیگری ممکن است دچار افسردگی شود و یکی از عوامل موثر در افسردگی سالمندان، عوامل بیولوژیک بدن و ایجاد تغییرات پیری در مغز است و براساس تحقیقات انجام شده سالمندان به طور متوسط روزی ۶ نوع دارو مصرف می کنند که تداخل و تأثیرات این داروها می تواند در فرد سالمند ایجاد افسردگی کند. وی گفت: عوامل روانشناختی یا همان احساس پیر بودن و ناکارآمد بودن نیز می‌تواند ایجاد افسردگی کند همچنین سالمندان در معرض از دست دادن افراد متعددی از دوستان و آشنایان قرار دارند که این

خود باعث افسردگی می شود. وی افزود: در ایجاد افسردگی در سالمندان، نگرش یک جامعه به سالمند نیز اهمیت دارد، به عنوان مثال باید دید تا چه حد در خانواده یک فرد سالمند جایگاه دارد و مورد پذیرش است و در سطح اجتماعی تا چه میزان پذیرفته می شوند و از توانایی هایشان استفاده می شود. در نتیجه تمامی عوامل بیولوژیک، روانی و اجتماعی می تواند فرد سالمند را مستعد بروز افسردگی کند. دکتر صادقی در خصوص بروز افسردگی در سالمندان گفت: یک سری علائم افسردگی از قبیل احساس اندوه، لذت نبردن از مسائل روزمره، اشتغال ذهنی به مرگ و اختلالات خواب و اشتهاء (چه به صورت افزایش و چه در جهت کاهش خواب و اشتهاء) علائمی هستند که در تمام افسردگی ها مشترکند اما آنچه که به صورت مشخصه در سالمندان بروز می کند، اختلالات حافظه و عدم شناخت اطرافیان و عدم تمرکز است. وی ادامه داد: فرد سالمند به محیط اطراف بی علاقه و بی توجه شده و فراموش کارمی شود. این حالت در فرد سالمند حتی ممکن است با بیماریهای دیگری همچون دمانس (زوال عقل) اشتباه شود. دکتر صادقی گفت: همانطور که ایجاد افسردگی علل مختلفی دارد، درمانهایش نیز درمانهای مختلفی است. به عنوان مثال اگر فرد دچار مشکلات جسمی است و از داروهای مختلف استفاده می کند، ابتدا باید مشکلات جسمی او را حل کرد. تأثیراتی که بسیاری از داروها در بدن می گذارند می تواند باعث ایجاد افسردگی شود. وی اضافه کرد: از روشهای دیگر درمانی، درمانهای دارویی است که باید فرد از داروهای ضدافسردگی استفاده کند و در مواردی که بیماری سالمند بسیار شدید و پیشرفته است به نحوی که سوء تغذیه پیدا کرده و یا افکار خودکشی دارد ممکن است که از الکتروشوک نیز استفاده شود. عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در پایان گفت: البته درمانهای روان شناختی و اجتماعی نیز از اهمیت برخوردارند به نحوی که سالمند باید بداند که مورد توجه خانواده و اطرافیان است و از تجربه اش استفاده می‌شود. همچنین خانواده ها نیز می توانند وظایفی را به سالمندان محول کنند تا آنها احساس بیهودگی نداشته باشند. و باید توجه داشت که سالمندان سرعتشان کم و دقتشان زیاد است و می توان کارهایی که نیاز به سرعت بالاـ ندارد را به آنها واگذار کرد. تفکر مثبت احتمال ابتلا زوال عقلی در سن بالا را کاهش می‌دهد . قانون ها قانون عادت: حداقل ۹۵ درصد از کارهایی که انجام می دهیم از روی عادت است. پس می توانیم عادت هایی را که موفقیت مان را تضمین می کنند در خود پرورش دهیم؛ و تا هنگامی که رفتار مورد نظر به صورت اتوماتیک و غیر ارادی انجام نشود، تمرین و تکرار آگاهانه و مداوم آن را ادامه دهیم. قانون انتخاب : زندگی ما نتیجه انتخاب های ما تا این لحظه است. چون همیشه در انتخاب افکار خود آزاد هستیم، کنترل کامل زندگی و تمامی آن چه برایمان اتفاق می افتد در دست خودمان است. قانون تفکر مثبت : برای رسیدن به موفقیت و شادی، تفکر مثبت امری ضروری است. شیوه تفکر شما نشان دهنده ی ارزش ها، اعتقادات و انتظارات شماست. قانون تغییر : تغییر ، غیر قابل اجتناب است و ما باید استاد تغییر باشیم نه قربانی آن. نویسنده میلاد ضعیفی - کانون طراحی وب سایت گامرون مادران فراموش شده - نویسنده میلاد ضعیفی مهری مهرنیا در آسایشگاه سالمندان دلتنگ است مهری مهرنیا می گوید: «هیچ‌کس سراغمون نمی‌یاد و نمی‌پرسند زنده‌ایم یا مرده» این بازیگر پیشکسوت سینما و تئاتر ایران که به گفته‌ی خودش از یک ماه گذشته در آسایشگاه سالمندان به‌سر می‌برد، در دیدار گروه هنری خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا)، که به مناسبت «روز مادر» انجام شد، گلایه‌مند بود از این‌که به او گفته‌اند، برای ده، بیست روز به آن‌جا می‌بریمت تا حوصله‌ات سر نرود. اما می‌گوید: آمدیم و دیگر ماندگار شدیم. او از خانواده‌اش، همسر و فرزندانش که درگذشته‌اند، یاد می‌کند و تنها از برادرزاده‌ای که او به هم به دنبال زندگی خودش است، نام برد. این بازیگر پیشکسوت از خانه‌اش هم یاد می‌کند: «هیچ‌جا خونه‌ی خود آدم نمی‌شه؛ اما به من گفتن برای خرج مریضی، اونو فروختن » . چگونه مثبت اندیش باشیم ؟ همانطور که گفته شد افکار از چنان قدرتی برخوردارند که می‌توانند سازنده یا ویرانگر باشند، بنابراین باید به خود و فرزندانمان بیاموزیم که افکارمان را هوشمندانه کنترل کنیم تا در زندگی به موفقیت‌ها و کامیابی‌های بزرگی دست یابیم. ۱- نسبت به خودمان احساس خوبی داشته باشیم و خود را خوب، توانا و با ارزش بدانیم. ۲- لیستی از صفات مثبت خود تهیه کنیم و راه‌های تقویت آنها را بیابیم و تجربه

کنیم. ۳- لیستی از افکـار منفی خود در طی روز تهیه و سـعی کنیم برای هر فکر منفی یـک فکر مثبت معـادل بیابیم تا به کمک آن بتوانیم بـا افکار منفی مقابله کنیم. ۴- سـعی کنیم در گفتـار و برخوردهای روزانه از کلمات و جملات مثبت اسـتفاده کنیم، مثلاً در ملاقات با دیگران بجای اسـتفاده از کلمه «خسـته نباشـید» که دارای بار منفی و القای حس خستگی است، بگوییم «خدا قوت»، «شاد باشـید» و یا «پر انرژی باشـید» ۵- افکـار خـود را متوجه خوبی‌هـا و جنبه‌هـای مثبت زنـدگی کنیم تـا به مرور مثبت‌نگر شویم. ۶- با خوش‌بینی سـعی کنیم، دسـتوراتی به ذهن خود بـدهیم که اندیشه‌های جدید مثبت شـکل گیرند. ۷- هر روز صـبح که از خـواب بر می‌خیزیم بـا نگـاه کردن به منظره ی یک تابلوی نقاشـی زیبا و یا اسـماءالله روز خود را با نشاط و خوش‌بینی آغاز کنیم. ۸- از افراد منفی‌نگر یا موقعیت‌هایی که باعث ایجاد افکار ناخوشایند و منفی می‌شوند دوری و یا سـعی کنیم کمتر با آنها برخورد داشته باشیم. ۹- به مشـکلات به عنوان محکی برای ارزیابی توانایی‌های خود نگاه کنیم و هرگز نتیجه ی بـدی را پیش‌بینی نکنیم، زیرا مشـکلات فقـط به انـدازه‌ای مهم هسـتند که مـا آنهـا را مهم می‌پنـداریم. ۱۰- به لحظـات و خـاطرات زیبـا و دوست داشـتنی گذشـته ی خـود فکرکرده و سعی کنیم آنها را تکرار نماییم. ۱۱- از تردید و دودلی دوری کرده و کارها را با جدیّت دنبال کنیم. ۱۲- به ندای منفی درونی خود و تلقین‌هـای مخرب و نگران کننـده‌ی دیگران بی‌توجه باشـیم و سـعی کنیم عکس آنهـا را انجـام دهیم. ۱۳- به قدرت بی‌کران خداونـد ایمـان داشـته باشـیم و بـا خود تکرار کنیم که من لیـاقت بهترین‌هـا را دارم و با لطف خـدای بزرگ به آنها خواهم رسید. ۱۴- از میـان اهـداف خود هـدفی را انتخـاب کنیم که امیـد بیشتری به موفقیت آن داریم و در تلاـش برای تحقق آن، به فکر تأییـد یا تکذیب دیگران نباشـیم. ۱۵- در توصـیف احـوال و زنـدگی خود از کلمـات مثبت اسـتفاده کنیم. ۱۶- در تعریـف از افراد خانواده یا دوسـتان از کلمات مثبت و روحیه بخش اسـتفاده کنیم (فلانی شـخص بسـیار شـریف و بزرگواری است.) ۱۷- از چشم و هم‌چشـمی و حسادت که باعث ایجاد افکار منفی می‌شود دوری و سعیکنیم روش زندگی خود را خودمان انتخاب کنیم. ۱۸- هرگز شعار خواسـتن، توانسـتن است را فراموش نکنیم و بدانیم که در سایه ی سـعی و تلاش به آنچه بخواهیم می‌رسـیم. ۱۹- قدر لحظات زندگی را بدانیم و از آنها به خوبی استفاده کنیم، زیرا هرگز تکرار نخواهد شد. ۲۰- برای تغییر اوضاع و شرایط نامساعد اقدام کنیم و مطمئن باشـیم که می‌توانیم آنها را از بین ببریم. ۲۱- از خود انتظار بیش از حد نداشـته باشـیم و خود را همه فن حریف ندانیم، به عبـارت دیگر از کمـال گرایی مطلق که بـاعث اضـطراب و احسـاس عجز و نـاتوانی می‌شود خودداری کنیم. ۲۲- خـود را از قیـد و بندهای آزاردهنده رها ساخته و ساده زندگی کنیم تا فکر و خیال آسوده‌ای داشته باشیم. ۲۳- از انزوا و گوشه‌گیری که باعث ایجاد افکـار منفی می‌شود دوری کرده و اوقـات خود را در جمع خـانواده، فامیل و دوسـتان سپری کنیم. ۲۴- هر وقت احسـاس کردیم که افکـار منفی سـراغمان آمـده اسـت، وضـعیت خـود را تغییر دهیـم و بـه کـاری سـرگرم شـویم. ۲۵- ممکـن است هنگـام خـواب در رختخواب افکار منفی به سـراغمان بیایـد، تا خسـته نشده‌ایم به رختخواب نرویم . ۲۶- هرگز به هیـچ وجه خود را بـدبخت، ناتوان و درمانـده احساس نکنیم. ۲۷- اعتمـاد به نفس خود را در هر شـرایطی حفـظ کنیم و هرگز به دیگران اجـازه نـدهیم که آن را متزلزل کننـد. بایـد متوجه باشـیم که اعتماد به نفس کلید خلق تفکر مثبت است. ۲۸- خنـدیـدن را فراموش نکنیم. خندیدن باعث می‌شود تا افکار ناراحت کننـده و منفی جای خود را به افکار مثبت و شاد بدهنـد . اجرای راهکارهای تقویت مثبت هیـچ هزینه‌ای ندارنـد و به سن و سال افراد نیز مربوط نمی‌شوند. فقط باید این شعار را فراموش نکنیم: اگر افکارمان را کنترل کنیم، زندگی‌مان متحول می‌شود . سالمنـدی و افسردگی دوران سالمنـدی معمولاـ به منزله ایـامی جهت استراحت، فراغت و تفکر و اوقاتی جهت انجام اموری که به علت تعلیم و تربیت فرزنـدان و مشـغله کـاری در دوران جوانی و میانسـالی به تعویق افتاده است به شـمار می آیـد. دوران سالمنـدی معمولا به منزله ایامی جهت استراحت، فراغت و تفکر و اوقاتی جهت انجام اموری که به علت تعلیم و تربیت فرزندان و مشغله کاری در دوران جوانی و میانسالی به تعویق افتاده است به شـمار می آیـد. متاسـفانه، فراینـد سالمندی همیشه نیز اینچنین ایده آل و مطلوب نیست. مشـکلات سـنین بالای زندگی نظیر اختلالات طبی مزمن و ناتوان کننده، فقدان افراد و دوستان مورد علاقه و ناتوانی شرکت

در فعـالیت هـای رضایت بخش، موجب تغییرات و عوارض نامناسبی در بهزیستی افراد مسن می شود. همچنین یک فرد مسن ممکن است به علت ضعف در بینایی، کاهش شنوایی و سایر تغییرات جسمانی ونیز فشارهای بیرونی نظیر محدودیت منابع مالی، حس عدم کنترل بر زندگی را تجربه نماید. مجموعه این عوامل منجر به بروز عواطف منفی نظیر غمگینی، اضـطراب، احساس تنهایی و کاهش عزت نفس می شود که اینها نیز به نوبه خود موجب عقب نشـینی اجتماعی و بی علاقگی نسبت به امور در آنها می گردد. افسردگی یکی از پیامدهای جدی سالمندی، افسـردگی مزمن یا افسردگی دوره ای و مکرر است. افسردگی مزمن پیامدهای جسمانی و روانی توامانی دارد به نحوی که شـرایط سـلامت افراد مسن را پیچیده تر کرده باعث بروز مشکلات جدیدی می شود. بررسی ها نشان می دهـد که برخی تغییرات طبیعی جسـمانی مرتبـط بـا سالمنـدی ممکن است خطر ابتلا» فرد را به افسـردگی افزایش دهـد. مثلا کاهش تراکم ویتـامین ب لازم برای رشـد و بازسـازی سـلولها در خـون و سیسـتم عصبـی ممکن است به بروز افسـردگی، معلولیت ذهنی و دمانس مغزی کمک نماید. پژوهشـگران همچنین احتمال می دهند که ممکن است رابطه ای بین شـروع افسردگی در اواخر زندگی و بیماری آلزایمر وجود داشـته باشد. افسـردگی به هر علتی، می تواند زنگ خطری برای سایر عوارض جسـمانی در سالمندان باشد. میزان مرگ ومیر در مردان و زنان سالمنـدی که هم از افسـردگی و هم از احساس تنهایی رنـج می برند بیشتر از سالمندانی است که از زندگی شان راضـی و خشـنود هسـتند. برنامه های درمانی جهت بیماران مسن افسرده ای که مبتلا به بیماری های قلبی و عروقی و سایر بیماری های عمـده هسـتند معمولا طولانی تر از افراد مسن سالم و کمتر توام با موفقیت بوده است. به علاوه احساس ناامیـدی و انزوا که اغلب بـاعث ایجـاد افکار خودکشـی می شود در میان افراد سالمنـد به ویژه در میان آنانی که دارای ناتوانی های جسـمی یا محکوم به زنـدگی در خـانه هـای سالمنـدان هسـتند شـایع تر است ●. خطری برای زنـدگی روزانه افسـردگی همچنین می توانـد به صورت بالقوه تاثیرات مخربی بر سـلامتی افراد مسن در سایر جنبه ها نیز داشـته باشـد. مثلا منجر به عادات غذائی نامناسبی گردد که نـتیجه آن چـاقی مفرط یـا بـالعکس به طور آشـکار موجب از دست دادن اشـتها و کـاهش سـطوح انرژی و بعضـی مواقع نیز موجب شرایطی شود که به آن بی اشـتهایی مربوط به پیری می گوینـد. افراد مسن افسـرده میزان بالاـیی از بی خوابی و کاهش حافظه را نیز تجربه می کننـد. همچنین آنـان نسبت به افراد عادی واکنش های زمانی طولانی تری داشـته و در ارتباط با امور آشپزی، راننـدگی، خوردن دارو توسط خودشان و سایر کارهایی که مسـتلزم توجه کامل است مشـکلات فزاینده تری دارند ●. چه اقداماتی لازم اسـت انجـام گیرد؟ آنگـاه کـه سالمنـدی بخشـی اجتنـاب ناپـذیر از زنـدگی می شـود، نیـازی نیست که افسـردگی هم جزئی از آن باشـد. پژوهشـگران در این موردکه شـناخت زودهنگـام، تشـخیص و درمان افسـردگی می توانـد باعث خنثی سازی و جلوگیری از عواقب عاطفی و جسمانی آن گردد اتفاق نظر دارند. در اینجا برخی از اقداماتی که در مورد مقابله با افسردگی در سالمندان می توان انجام داد ذکر می گردد: از محـدودیت های جسـمانی افراد مسن آگاه باشـید.آنان را ترغیب نمائید قبل از اینکه هر گونه تغییری در رژیم غـذایی خود بدهنـد یـا ملزم به هر فعـالیتی شونـد که موجب استرس (تنش جسـمانی وروانی) در آنان گردد با یک پزشک مشورت کنند. به تفاوت ها و ترجیحات فردی آنان توجه کنید زیرا افرادمسن کمتر مایلند که سبـک و شیوه زندگی خود را تغییر دهند، آنان ممکن است جهت انطباق با عادات جدیـد یا انجام کارهایی که برای برخی از همسن و سالهایشان فوق العاده لـذت بخش باشـد بی علاقه باشـند. روانشناس متخصص امور سالمندان (روانشناس سالمندی) می تواند جهت رویارویی سالمندان با افسردگی راهبردهای فردی مناسبی را ارائه دهد. در برخورد با افراد مسن بسـیار محتاط و موقع شـناس باشـید. فرد مسنی که دارای عزت نفس شکننده ای است ممکن است هرگونه تعریف و تمجیـد نابجـا را هر چنـد با نیت خیر صورت گرفته باشـد دال بر ضـعف روانی و جسـمانی خود تلقی کنـد. برخی نیز ممکن است از هر تلاشـی برای دخالت در امورشان رنجیـده خاطر شوند. یک روان شـناس حاذق می تواند به دوسـتان و اعضای خانواده سالمند کمک نماید تا در قبال چنین موارد حساسـی رویکردهای مثبت تری نسبت به سالمندان در پیش گیرنـد. منبـع: خبـرگزاری فرانسه نویسـنده : ترجمه : بهزاد بیگلربیگی گزارش : روزنـامه مردم سالاـری به جنـگ اضـطراب برویم (

نویسنده: شهناز سلطانی ) هر کس در زندگی ترس ها و نگرانی هایی دارد. اضطراب ـ به شرط خوب بودن ـ پاسخ مناسبی به این نگرانی هاست. از نظر روان کاوان اگر اضطراب ناشی از ترس و نگرانی، فرد را به یادگیری راه های مقابله با معضلات زندگی برانگیزد خوب است. اما اگر این اضطراب، شدید، طولانی و بی تناسب با موقعیت تهدیدکننده به وجود آمده باشد نابهنجار و مرضی تلقی می شود به طوری که به ناتوانی می انجامد. * حالت های جسمی و روانی ناشی از اضطراب اضطراب موجب به وجود آمدن حالت های جسمی و روحی خاصی می شود که بسیاری از آنها عواقب ناگواری در پی دارد. دکتر «حسین ابراهیمی مقدم» روان شناس با اشاره به برخی از این حالات می گوید: «نگرانی (برای مثال مادری که همواره نگران وضع جسمانی فرزندش است)، ترس از وقوع رویدادهای بد (کسی که منتظر شنیدن اتفاقات ناگوار است)، ترس از دست دادن کنترل (پدری که می ترسد با از دست دادن کنترل، فرزند خود را بشدت تنبیه کند) و عصبانیت و ناتوانی از رسیدن به آرامش (نوجوانی که همواره حالت های عصبانیت از خود نشان می دهد) برخی از حالت های روانی ناشی از اضطراب محسوب می شود. برخی از تغییرات جسمانی پس از اضطراب نیز که از برانگیختگی شاخه سمپاتیک دستگاه عصبی خود مختار مغز حاصل می شود، افزایش ضربان قلب و فشار خون، سرخ شدن صورت و غش کردن است.» *یک سوم بزرگسالان دچار اضطراب اند آمارها بر مبنای تحقیقات و پژوهش ها نشان می دهد یک سوم بزرگسالان دچار ناراحتی های روان شناسی بویژه اضطراب اند. در این میان زنان، سالمندان و افراد کم درآمد از سهم بیشتری از اضطراب و مردها، جوانان و کسانی که در طبقه اقتصادی مرفه هستند از سهم کمتری از آن برخوردارند. دکتر ابراهیمی مقدم درباره علت و چرایی این مسأله می گوید: «با توجه به بافت فرهنگی خاص جامعه ما معمولاً زنان از موقعیت های شغلی پائین تر و درآمد کمتر و به تبع آن از امنیت اجتماعی کمتر برخوردارند، این عوامل به خودی خود اضطراب زاست. سالمندان هم به علت پدیده شکاف نسل ها، کم رنگ شدن عقاید و هنجارهای ارزشی، کم توجهی فرزندان به آنان، کم بودن میزان احساس امنیت اجتماعی بویژه امنیت اقتصادی و عاطفی و در برخی مواقع نبود حمایت های تأمین اجتماعی از بالاترین میزان اضطراب رنج می برند. به گواه پژوهش های محققان، جوانان با توجه به قدرت ریسک پذیری بالاتر و تکیه بر نیروهای جوانی و کم توجهی به استرس های موجود در اطراف خود و برخورداری از امید به آینده، و اعضای طبقه بالای اقتصادی هم به لحاظ دستیابی به امکانات بهتر، تفریح بیشتر، امنیت شغلی و آینده روشن تر به خوبی از اضطراب فاصله می گیرند.» نیازهای سالمندان امروزه دوران پس از ۶۰ سالگی را که اصطلاحا دوران بازنشستگی نامیده می شود، دورانی نیست که فقط به انتظار مرگ سپری شود. بلکه همانگونه که جامعه شناسان گفته اند این مرحله از عمر، دوران سوم زندگی است. در جامعه ما افراد به طور متوسط تا ۸۰ سالگی امید به زندگی دارند. در این دوران سالخوردگان را می توان به شرح زیر تقسیم بندی کرد : ۱ – امکانات به اندازه کافی دارند و مایلند به استراحت بپردازند ۲ – به علت احتیاج به درآمد ، به کار خود ادامه می دهند یا حداقل اگر کاری باشد ، مایلند ادامه دهند . ۳– امکانات مالی دارند ولی چون نمی خواهند «از کار افتاده» محسوب شوند ، مایلند کار کنند . ۴ – از کار افتاده و بیمارها . نیازهای سالمندان را در گروه های چهارگانه بالا می توان به شرح زیر تقسیم بندی کرد: ۱ – احتیاجات عاطفی ۲ – احتیاجات معیشتی ۳– احتیاج به تفریح ۴ – احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی ۵ – امنیت admin ):'

( document.write( addy۴۸۷۰۵

)"( document.write

< n </script--//\<

>--!

'<'\( document.write( '<span style=\'display: none

--//<

</script>آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا اسکریپت دارید!-->

document.write( '>' )

document.write( 'span>'

//-->

</script>احتیاجات عاطفی احتیاجات عاطفی همواره وجود داشته و به همان ترتیبی که سن افراد بالاتر می رود ، نیازها نیز افزایش می یابد. در گذشته توجه فرزندان به پدر و مادرها و اصولا افراد جوان تر نسبت به مسن ترها، بیشتر بود و اخلاق و رسوم حکم می کرد که به سالمندان بیشترین احترام گذاشته شود. اما امروزه که غالب سالمندان به تنهایی در خانه خود به سر می برند، هر قدر هم که وضع زندگی آنها خوب باشد، از توجه عاطفی دیگران و اقدامات جامعه بی نیاز نیستند . احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی افسردگی بیشتر در میان سالمندانی وجود دارد که تنها زندگی می کنند و علاوه بر آن دچار ناراحتی های جسمانی نیز هستند. بعضی از آنها بیش از یک بار در ماه تماس دیگری با فرزندان خود ندارند و تمام روابط و گفتگوی آنها در صحبت های چند دقیقه ای برای مثال با پستچی و مغازه دار خلاصه می شود . از این رو ضروری است که محیط مناسب و بهتری برای زندگی آنها مهیا شود تا افسردگی های ناشی از تنهایی کاهش یابد. سالمندانی که علیرغم سن بالا در فعالیت های اجتماعی حضور دارند و از روابط اجتماعی نسبتا خوبی برخوردارند، به بیماری های مختلف به ویژه بیماری های روانی کمتر دچار می شوند . سالمندان از احساس بطالت و بیکاری و برکنار ماندن از زندگی اجتماعی رنج می برند . برای رفع این احساسات باید برنامه های جمعی برای سالمندان در نظر گرفت ، مثلاً سالمندان با هم به مطالعه روزنامه و مجله بپردازند ، به گردش ها و سفرهای کوتاه دسته جمعی بروند و مورد مشورت قرار گیرند. مسئله مهم دیگر ، کار است. کار سَبُک بهترین وسیله برای گذراندن عمر در کهنسالی می باشد . کار نه تنها پاسخگویی به یک نیاز واقعی در ارتباط با سالمندان است بلکه با مدیریت صحیح ، نتایج کار سالمندان می تواند پاسخگوی قسمت های زیادی از نیازهای جامعه باشد . امنیت سالمند احتیاج به امنیت روحی و جسمی دارد و باید در طراحی فضاهای مرتبط با سالمند این مسئله مورد توجه قرار گیرد. سالمند باید مطمئن گردد که در موقع ضرورت به کمکش خواهند شتافت و یا در موقع بیماری سریع معالجه خواهد شد و در فضایی که پا می گذارد آرامش دارد و مورد آزار قرار نخواهد گرفت . برخی احساسات مشترک سالمندان : ۱ – احساس غم و اندوه به خاطر عدم توجه فرزندان و اطرافیان که عمری برای رفاه آنان تلاش کرده اند. ۲ – احساس تنهایی به علت طرد شدن . ۳ – احساس یأس و ناامیدی. ۴ – احساس اضطراب و نگرانی. ۵ – احساس هرز رفتن و بیهوده بودن . ۶ – احساس سر بار بودن. جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است. سالمندان به اندازه ای که دیگران به آنها به عنوان پیر و از کار افتاده نگاه می کنند خود را ضعیف و نا توان احساس نمی کنند. چنانکه در یک خانواده گرم و مهربان اغلب سالمندان بسیار راحت ، آرام، مقاوم و با نشاط روزگار می گذرانند در نتیجه این افراد حوصله نگهداری نوه ها را با همه شیطنت هایشان دارند . سالمندان به دلیل بازنشستگی و دوری از فرزندان، نیاز به ارتباط و توجه عاطفی بیشتری را در خود احساس

می کننـد که این نیاز باید مورد توجه قرار گیرد و ارضا شود. برنامه ریزی صـحیح و اسـتفاده از وجود سالمندان و تجربیات آنها، هم تنهایی آنان را برطرف می کند و احساس هرز و پوچ بودن را در آنها از بین می برد و هم منبعی مفید و ارزشـمند از معلومات و تجربیات را در اختیار جوانان نسل بعـد قرار می دهـد. زن یا مردی که خود را زمانی صاحب قدرت و نفوذ می دانست به یکباره خود را تنهـا و بـدون قـدرت می یابـد و این نـاراحتی گـاهی به حوادثی نامناسب می انجامـد و موجب ناراحتی روانی سالمنـد می گردد. ویژگی های دوران سالمنـدی دوران سالمنـدی که ما آن را سـنین بالای ۶۰ سـالگی تعریـف می کنیم ، دارای برخی ویژگی های جسـمی ، اجتماعی و روانی است: ۱ – یکی از این ویژگی هـا کـاهش نسبی قوای جسـمی است به طوری که با بالا رفتن سن ، نیروهای جسـمی فرد به نسبت رو به کاهش می گذارد. ۲ – ویژگی دیگر «بازنشسـتگی» و دور شدن از موقعیت های شغلی گذشته است که کـاهش مسـئولیت های مرتبط با شـغل و در نتیجه کاهش ارتباطات اجتماعی فرد را به همراه دارد. ۳ – از دیگر ویژگی ها تنهـایی یـا احسـاس تنهـایی است. به خصـوص در مواردی که شـخص شاهـد از دست دادن یکی از دوسـتان ، بسـتگان و هم سن و سالان و افراد همـدوره خویش است ، لذا هر روز بیش از پیش احساس تنهایی به او دست می دهد. پذیرش شـرایط دوره سالمندی در بین افراد مختلف و با فرهنگ های گوناگون متفاوت است ، برخی به مرور از مشارکت در زنـدگی اجتماعی کناره می گیرنـد و در مقابـل ، جـامعه نیز آنها را به کنار می زنـد به طوری که ممکن است دچار نوعی احساس بیهودگی و افسـردگی شونـد. برخی با نقش های جدیـدی که مطابق با وضـعیت آنهاست این دوره را به دوره ای نسـبتاً فعال و رضایت بخش بـدل می سازند. برنامه ریزی صحیـح و اسـتفاده از وجود سالمنـدان و تجربیات آنها، هم تنهایی آنان را برطرف می کند و احساس هرز و پوچ بودن را در آنها از بین می برد و هم منبعی مفید و ارزشـمند از معلومات و تجربیات را در اختیار جوانان نسل بعد قرار می دهد. در هر حال علاوه بر خصوصیات فردی ، شرایط اجتماعی و به ویژه شرایط خانوادگی شخص سالمند هم بسیار مهم است. شرایط مناسب خانواده و جامعه می تواند شـخص را به سوی پذیرش وضعیت جدید سوق دهد و شرایط نامناسب خانواده و جامعه می تواند او را منزوی و تنها کند. به علاوه میزان سـلامت جسـمی شـخص سالمند در این مرحله از زندگی ، عاملی مهم در وضعیت زندگی اجتماعی اوست ، چرا که برای هر نوع مشـارکت اجتماعی در مورد سالمنـدان ، ابتـدا میزان سـلامت آنها مطرح می باشـد. نظریه توارثی طبق این نظریه مسئله تـوارث در طـول عمر ، عامـل مهمی محسـوب می شـود. یعنی سن مرگ والـدین و اجـداد، صـرفنظر از موارد مرگ در اثر سوانـح ، معیـاری است برای تعیین طول عمر فرزنـدان . علـل سالمنـدی دانشـمندان در مورد علـل تکامل جسـمی بشـر با هم توافق ندارنـد.در گردهمایی جمعیت پیشرفت علوم آمریکا که در سال ۱۹۷۴ برگزار شد چهار نظریه ارائه شد : ۱ – اختلال در کنش دستگاه ایمنی ۲ – مکانیسم پیر شدن سـلولی ۳ – اختلال در دسـتگاه غدد مترشحه داخلی ۴ – عوامـل توارثی دو نظریه دیگر نیز وجود دارنـد که عبارت اند از : ۵ – نظریه فرسودگی ۶ – نظریه مواد زاید اکثر دانشـمندان معتقدند که پیر شدن با نوع محیطی که ما در آن زندگی می کنیم ( مثلاً هوای آلوده یا تمیز ) و همچنین به طرز زندگی ما ( مثلاً کمیت و کیفیت غذاها ، ورزش کردن و ... ) بستگی دارد. سن اجتمـاعی سن اجتمـاعی نقش هـایی را معین می کنـد که انسـان می توانـد ، می خواهـد و بـایستی در اجتماع بر عهـده بگیرد یا آرزوی بر عهـده گرفتن آنهـا را دارد. سن روانی و عـاطفی می دانیم که تکامـل ویژگی هـایی دارد. مثلاً یک شـخص زمانی از نظر روانی کامل شـناخته می شود که بتوانـد مسـئولیت های خود را در جامعه بر عهده بگیرد. انسان در ۷۰ سالگی به مرگ نزدیک می شود، این امر می توانـد اثرات روانی داشته باشـد . همچنـان که نئوگـارتن اشـاره می کنـد: زنـدگی برحسب مـدت زمـانی که برای زنـدگی کردن باقی مانـده است سازمان دهی می شود نه برحسب مدت زمانی که از بدو تولد طی شده است. دگرگونی روانی را می توان به دو گروه تقسـیم کرد: ۱ – دگرگونی های شـناختی ، یعنی دگرگونی هایی که شـیوه تفکر، همچنین توانایی ها را تحت تأثیر قرار می دهـد. ۲ – دگرگونی هـایی که عـاطفه و شخصـیت را شامـل می شود. سن جسـمی و زیستی غیر از سن زمـانی، معیار دیگری نیز می توانـد به تعریف سالمنـدی کمـک کنـد؛ این معیـار عبـارت است از دگرگونی جسـمی و زیسـتی. بـا وجود موارد

استثنایی، پیری جسمی تدریجاً حاصل می شود ، به طوری که تعیین لحظه ای که شخص از نظر جسمی پیر می شود غالباً قراردادی است . اکثر مردم احساس می کننـد که نیروی بـدنشان بین ۳۰ تا ۳۵ سـالگی نقصان می یابـد، ولی تا زمانی که فعالیت های روزانه شان تحت تأثیر این نقصان قرار نمی گیرد آنها توجه زیادی به این امر نمی کننـد. پیر شـدن جسـمی تصوری را که ما از خود داریم تغییر می دهـد، پیر شـدن جسـمی به دیگران پیغـام می دهـد که بایـد رفتار خود را نسـبت به ما عوض کننـد.ژان پل سارتر چنین می نویسـد : یک پیر هرگز خودش را پیر احساس نمی کنـد. من از طریق دیگران در می یابم که پیرم ، اما خودم پیری خودم را احساس نمی کنم. سن زمانی ساده ترین راه برایتعریف سالمنـدی عبارت است از شـمردن تعداد سال هایی که از بدو تولد طی شده است. به طور کلی۶۵ سالگی را آغاز پیری تعیین می کنند. در مورد بعضـی اشـخاص، انتقال به تدریج انجام می گیرد، حال آنکه در مورد بعضـی دیگر انتقـال از دوره ای به دوره دیگر به سـرعت و همراه بـا صـدمات روحی به وقوع می پیونـدد. در خصوص شخصـی که بالاجبار بازنشسـته شـده است ، شـصت و پنجمین سال زندگی ممکن است به معنای ورود ناگهانی به دوره پیری تلقی شود. درسایر موارد پیر شـدن بـا ملایـمت پیش می آیـد ، مثلاًـ از طریق موهایی که سـفید می شونـد ، کودکانی که از کانون خانواده جـدا می شونـد، دوسـتانی کـه فـوت می شونـد و ... در جـامعه مـا سـن ۶۵ یـا ۷۰ سـالگی آغـاز سالمنـدی را مشـخص می کنـد، زیرا با سـن بازنشسـتگی مطـابقت دارد. بنـابراین ورود بـه دوره سالمنـدی را تـا انـدازه ای قـانون معیـن می کنـد . چـون سن قراردادی و اجباری بازنشسـتگی ، که معمولاً ۶۵ سالگی است- گاهی می توانـد تا ۷۰ سالگی ادامه یابد. البته بعضـی اشـخاص لااقل از نظر قـانون دیرتر از دیگران پیر می شونـد. بـا تـوجه به پراکنـدگی زیـاد سـنینی که در دوره موسوم به سالمنـدی است ،می توان افراد سالمند را به دو گروه تقسیم کرد: سالمند جوان و سالمند واقعی . اثرات فردی کهولت انزوا، تنهایی، احساس هرز رفتن ، ناامیدی ، ناامنی، اضـطراب، احساس سربار بودن ، اثرات ناشی از کهولت بر سالمند است. که در نتیجه استفاده از مسکن ها ، آرامبخش ها و( در کشورهای خارجی مشروبات الکلی) را در این گروه سنی به شدت رواج داده است. بیماری روانی مثل افسردگی از جمله اثرات سوئی است که کهولت برای سالمنـد به ارمغان می آورد. تنهایی روی تهیه غـذا، میزان خوردن غـذا و حتی بر متابولیسم و تغییرات بیولوژیکی مؤثر است. « ویلیـام جیمز» می گویـد : در حـالی که دیگران در کنار سالمنـد حضور دارنـد او می توانـد تنها باشـد. البته کسـی که تنها زنـدگی می کنـد ، احتمال تنهایی او بیشتر است . سالمندان فاقد منابع مجدد دوستی هسـتند، زیرا اکثر آنها کار نمی کننـد و موقعیت ایجـاد روابـط دوسـتانه در فضای کار را ندارنـد و دوسـتان هم سن و سالشان را نیز به نوعی از دست داده انـد . این مسئله تنهایی آنها را افزایش می دهد. گنجینه‌های زندگی (روز جهانی سالمندان) «و خداوند شـما بندگان را آفرید، سپس شـما را می‌میرانـد و بعضـی را به سن پیری و انحطاط می‌رساند». اشاره : سالمندی، مصـیبتی جانکاه نیست که به آن با دیدی منفی بنگریم و برایش متأسف باشیم. این دیـدگاه که آدمی، پیری و سالمنـدی را تنها از دیـد ضـعف قوا و انحطاط بـدن یا ضـعف دید و گوش و دیگر حواس مورد توجه قرار دهـد، اشـتباهی بس بزرگ است. ارزش سالمنـدی تـا بـدان جاست که رسول اکرم صـلی‌الله‌علیه‌وآله ، سالمندان را مایه برکت، و وجود آنان را در میان خانواده و جمع، همانند پیامبر در میان امت به شـمار آورده‌اند. سالمندی، مرحله‌ای از مراحل عمر، همراه با زیبایی‌هایی است که بیشتر افراد به دلیل ناآگاهی یا نداشـتن زمینه مناسب، با نگرانی و تأسف با آن برخورد می‌کننـد و به آن حساسیت نشـان می‌دهنـد. سالمنـدی، دوران برداشت محصـول زنـدگی است که آدمی حاصـل تلاـش و فعـالیت سال‌هـای عمر دراز و طولانی خود را در پیش رو می‌یابـد. مزایای سالمنـدی : سالمنـدی، هم از لحاظ فردی و هم از لحاظ اجتماعی مزایایی دارد. احساس کمال و پختگی، احساس بی‌نیازی از دیگران، بردباری در برابر مشـکلات، داشـتن اوقات فراغت برای سـیر به سوی کمال، و نیز مجال رسیدگی به خود و ارزیابی خویش، از جمله مزایای فردی، و حرمت و احترام، عزیز بودن در خانواده، مورد احـترام بودن در میـان جمع، امر و نهی‌هـای ارشـادی، توجه مردم به او به عنوان منبع فکر و انـدیشه، و نیز مورد مشورت قرار گرفتن، ازجمله مزایای اجتماعی سالمندی است. از دیدگاه اسـلام، موی سپید سالمند همانند نوری است که نباید آن را از بین برد. امام علی

علیه‌السلام می‌فرماید: «اثر پیری و موی سپید را از بین نبرید که آن خود نور و جلاست». این نور تنها برای دنیا و تنها در این سرای نیست. پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله هم می‌فرماید: «کسی که مویش در اسلام سپید گردد، در روز قیامت برای او نوری و جلایی خواهد بود». سالمندی؛ کمال و ورزیدگی : سالمندی، نشان دهنده کمال آدمی است. آدمی پس از عمری تلاش و بندگی خداوند، قدم در مرحله‌ای می‌نهد که می‌تواند از فرصت و موقعیت جدیدش در راه تکمیل و تکامل و درست اندیشیدن استفاده کند و موقعیت خود را در جامعه و خانواده محکم‌تر سازد. او می‌تواند چنان در معنویت غرق شود که درجاتی عالی یابد و حتی مایه نجات گروهی از گمراهی و عذاب گردد. سالمندان، دنیایی از تجربه‌ها و آگاهی‌ها را به همراه دارند و می‌توان گفت تاریخی متحرک هستند. اینان در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل و دشواری‌ها، ورزیده و با تجربه شده‌اند و روز به روز بر تجربه هاشان افزوده شده و آن‌ها را پربارتر و کامل‌تر ساخته است. ارزش سالمندی : سالمند، انسانی پرارج و گران قدر است؛ از آن بابت که عمری را در راه اسلام و مکتب به سر آورده و گنجینه‌ای از تجربه‌ها و آگاهی‌ها به شمار می‌آید. او در دوران زندگی سردی و گرمی بسیار چشیده است و می‌تواند برای جامعه خیر و سعادت پدید آورد. سالمند قادر است برای جامعه فکر و اندیشه تولید کند که حاصل آن، پربار کردن زندگی و حتی افزایش تولید مادی است. سردی و گرمی‌هایی که او در طول زندگی چشیده، می‌تواند وسیله‌ای برای هموار کردن راه زندگی اعضای کم سال‌تر جامعه به شمار آید. همه ابعاد وجودی او، درس سازندگی است. وجود او در جامعه، غنیمتی است برای همگان و تجربه‌ها و دانش‌هایش روشن کننده راه زندگی و چراغی فرا راه سعادت جامعه است. سالمندی؛ دوران تجدید صفات : آدمی به هر میزان که سالخورده‌تر می‌شود، تصور روشن‌تری از زندگی به دست می‌آورد؛ راه و روش زندگی را بهتر فرا گرفته و متوجه لغزش‌ها و اشتباه‌های گذشته می‌شود. در دوران سالمندی، بسیاری از حالات و صفات تجدید و احیا می‌شود و نقاط مثبت و منفی بسیاری بروز و ظهور پیدا می‌کند. اصولاً دوران سالخوردگی، با نوعی بیداری همراه است که سالمندان در آن فرصت می‌یابند گذشته و آینده را در نظر مجسم کنند و همه آنچه بوده و خواهد بود را به صحنه آورند. این حالت‌ها ممکن است افراد را شاد یا ناراحت کند. در این سنین، تازه آدمی متوجه می‌شود که لذت‌ها چه زود فانی شدند و روزهای جوانی به چه سرعتی گذشتند و از دست رفتند. فکر و احساس سالمندان : سالمندان، فکر و اندیشه‌ای خاص دارند که ناشی از دیده‌ها، شنیده‌ها و تجربه‌هایی است که در طول مدت زندگی به دست آورده‌اند. برخی این اندیشه را در خود می‌پرورانند که به پختگی و کمال رسیده‌اند، اندیشمند و صاحب رأی‌اند و می‌توانند الگوی دیگران باشند. اینان احساس می‌کنند که افرادی بی‌حساب نیستند و مورد شور و مشورت قرار می‌گیرند. برخی نیز احساس می‌کنند که از سوی فرزندان و خانواده خویش طرد شده‌اند و جامعه آنها را قبول ندارد. سالمندانی که راه ارتباطی میان خود و خدا را نمی‌یابند، در روزگار پیری، احساس پوچی و بی‌خاصیتی دارند و گمان می‌کنند که نمی‌توانند منشأ اثر باشند و این، احساس آزاردهنده را برای آنان پدید می‌آورد. تظاهرات سالمندی : سال‌های پیری را می‌توان سال‌های متانت و آرامش دانست. سالمندی که عمری کار کرده و مسئولیت بسیاری را پذیرفته و به انجام رسانده است، اکنون در نزد وجدان احساس رضایت می‌کند؛ اما سالمندانی نیز هستند که قرار و آرام خود را از دست داده و بر گذشته خود ناراحت و متأسف‌اند، به ویژه اگر عمر را به بیهودگی گذرانده باشند. زود رنجی و نازک دلی، رکود و خمودی یا سرگرم شدن به کار و برنامه‌ای که حاصل ارزنده‌ای ندارد، تعصب در گفتار و عمل که گاه خود مانعی بزرگ برای ایجاد تفاهم و اشتراک فکری آنهاست و نیز رعایت آداب و رسومی که ممکن است بی‌ریشه بوده یا از گذشتگان به ارث رسیده و در آنان پایدار شده باشد، از جمله تظاهراتی است که در وجود افراد پیر و سالمند بروز و ظهور می‌کند. سالمندی؛ دوران هجوم بیماری‌ها و عارضه‌ها : سالمندی، دوران هجوم بیماری‌ها و عارضه‌های گوناگون است؛ چنان که می‌توان گفت سالخوردگی، آشیانه بسیاری از مرض‌ها و زمینه‌های نامناسب زندگی و هجوم بیماری‌های گوناگون است. زوال جوانی و فرو افتادن آدمی در پیری و سالمندی، به صورت ناگهانی و یک باره نیست، بلکه صورت تدریجی دارد. آنها آهسته آهسته وارد این مرحله می‌شوند و روز به روز بر ضعف‌شان

افزوده می گردد و بـه تدریـج بسـتری و گرفتارشـان می کنـد. همچنیـن بیماری‌هـای روانی بسیاری هستند کـه سالمنـدان از آن رنج می‌برنـد. برای درمـان این بیماری‌هـا، تنهـا نبایـد به تجویز داروهـای مختلف اکتفا کرد، بلکه شایسـته است فرد سالمنـد خواسته‌های جوانی خود را به دور انـداخته و بیشتر از خود مراقبت کنـد و اطرافیـان نیز بکوشـند تا موجبات آسایش و راحتی او را فراهم آورنـد. نقش سالمنـدان در خانواده : در یک خانواده متعارف و متعادل، سالمنـدان نقش سرپرست، راهنما یا کدخـدایی را ایفا می کنند که کارشان امر و نهی، هدایت و ارشاد و تنظیم سیاست کلی خانواده است. فرزندان از آنها پیروی کرده و شیوه زندگی را می‌آموزند. سالمنـدان، پاسـدار ارزش‌ها و حافظ سنت‌های اصیل و ارزیاب فرهنگ و میراث اجتماعی هستند. آنان با معاشرت و انس با نسـل جدیـد، می کوشـند مفهوم زندگی را برای آن‌ها روشن کنند، و مراقب باشـند لغزش و خطایی از ایشان سرنزند، اخلاق و ادب را به آنها بیاموزنـد و حفظ و حراست از دستاوردها را به آنان آموزش دهنـد. سالمنـدان، هماننـد نگاهبانی هستند که امور و جریان‌های داخل شونده و بیرون رونده را تحت مراقبت دارند و تلاش می‌کنند خانواده در مسیر صواب هدایت شود. فاصله نسل‌ها : از مسائل مهم عصر کنونی، فاصله میان جوانان و سالمندان است. مخالفت سالمندان با نسل جدید، به صورت بدبینی، تحقیر و گاه دشمنی و حمله است و مخـالفت جوانـان بـا آنهـا، به صـورت مقـاومت در برابر سالمنـدان و طغیـان در برابر امر و نهی آنهـاست. نوخـواهی و تجـددطلبی جوانـان از یـک سو، و پای‌بنـدی سالمنـدان به سنت‌ها از سوی دیگر، زمینه را برای درگیری‌ها و آسیب‌پذیری‌ها فراهم می کند. برای از میان بردن این فاصله و داشتن محیطی آرام و با صفا، باید دست جوان در دست سالمند قرار گیرد تا هر دو از وجود یکدیگر بهره برند. شناخت علل زمینه‌ساز ایجاد اختلافات، شناخت طبیعت دو نسل و انتخاب راه مناسب برای نزدیک کردن دو نسل به یکـدیگر، در ایجاد این محیط آرام و باصـفا بسیار مؤثر است. توانایی‌های سالمنـدان : سالمندان به ظاهر پیر و ناتوان شده‌اند و به عبـارتی به مرحله بـاز نشسـتگی رسیده‌اند، اما واقعیت این است که این افراد، توانایی‌های بسیاری دارنـد که به تناسب سن و امکان می‌تواننـد آنهـا را مـورد اسـتفاده و بهره‌برداری قرار دهنـد. بسـیاری از ایـن افراد برای نسـل جـوان افرادی مهـم و قابـل اعتمادنـد که می‌تواننـد به تربیت جوانان پرداخته و مشـکلات و مسائل آنان را حل کننـد. سالمنـدان باتجربه‌ها و انـدوخته‌هایی که دارنـد، قادرند اعضای خانواده و جامعه را در حل مشـکلات یاری دهنـد و شادی و طراوت در زندگی به وجود آورند. تدابیری که سالمندان برای زنـدگی در پیش می گیرند و تلاش‌هایی که در زندگی به کار می‌برند، بسیار مهم و ارزنده است. نیاز جامعه به سالمندان : جامعه و نسل جوان، به هدایت و ارشاد نیاز دارد تا بتواند در مسیر صحیح زندگی گام بردارد. سالمندان از این جهت که صاحب آگاهی‌ها و اطلاعات فراوان هسـتند، می‌تواننـد با فراهم آوردن موجبات هـدایت و ارشاد جوانان، جامعه‌ای را از سـقوط در سراشـیبی انحطاط و زوال حفـظ کننـد. سالمنـدان، گنجینه‌هـایی از تجربه‌های زنـدگی را به همراه دارنـد و می‌تواننـد برای نسل جوان، مشاور و راهنمای خوبی باشـند. آنان با استفاده از خطرات شیرین و تلخ زندگی خود یا حتی آنچه از دیگران دیده یا شنیده‌اند، می‌توانند به راهنمایی افراد پرداخته و با گـذشت و صـفای خود، به انتقال ارزش‌های سنتی بپردازنـد و وظیفه نسل جوان را در مورد آینده زندگی و مردم روشن کننـد. برکت وجود سالمنـدان : وجود سالمنـدان مـایه برکت جـامعه است. آنهـا، اختلاف‌هـا و درگیری‌هایی را که در محیط خانواده‌هـا پدیـد می‌آیـد، کـج‌روی‌ها و انحراف‌هـایی که در جـامعه انسانی رخ می‌نمایـد و روابط تیره و نابه‌سامانی که در جامعه‌ها وجود دارد را بـا بیـان و مراقبت خود از میان برده و به حل و رفع دشواری‌ها می‌پردازنـد. سالمنـدان، راهنما و رهبر همه‌انـد و نه تنها نسـل جوان، که گاه میان‌سالان هم به رهبری آنها نیازمندنـد. اختلاف‌ها به دست آنها رفع و حل می‌شود و تجربه‌های آنها ارزنـده و کارسـاز، و طرز فکر و انـدیشه شان جهت دهنـده و رهایی بخش است. جوان نمی‌توانـد مـدعی شود به علت بالا بودن سـطح علم و مدرک تحصـیلی، از سالمند بالاتر و برتر است. اگر ارزش وجودی آنها و آگاهی‌هایشان را همواره در نظر داشته باشیم، چه برکتی بالاـتر از برکت این نسـل و چه نعمتی برتر از نعمت وجود سالمنـدان. خواسـته‌های سالمنـدان : سالمنـدی برای همگـان است و خواه ناخواه خواسته‌هایی را به همراه دارد که باید بسیاری از آنها برآورده شود. جنبه‌های انسانی درباره سالمندان نباید فراموش شود، به

ویژه احترام به شخصیت آنان که امری ضروری است. سالمندان معمولاً خواستار احترام‌اند و می‌خواهند مورد توجه و عنایت باشند. اگردستور دادند، به آن توجه شود و دیگران، امر و نهی آن‌ها را پذیرا باشند. احترام اطرافیان به آنان، موجب رضایت خاطر و شادابی آنهاست، به خصوص از آن بابت که در سایه آن احساس امنیت می‌کنند و میدانی برای تلاش و فعالیت خود می‌یابند. در صورتی که خواسته‌های آنها با احترام برآورده شود، ریشه بسیاری از عصبانیت‌ها در سالمندان می‌خشکد و عواطفشان بیشتر و محبت‌شان به اطرافیان افزون‌تر خواهد شد و تحمل و مدارای زیادتری در خصوص رفتار دیگران از خود نشان می‌دهند. نیازهای عاطفی سالمندان : برای حفظ سالمندان از عوارض گوناگونی که در سر راهشان است، باید آنها را در شرایط محیطی مناسبی قرار داد که وجودعواطف گرم و مهرورزی، و نیز احترام و قدرشناسی از جمله شرایط مهم به وجود آمدن چنین محیطی است. حرمت گذاری بر سالمندان به ویژه در میحط خانواده، قدرشناسی و سپاس گزاری از تلاش‌ها و فعالیت‌های آنان و سرمایه‌گذاری‌های مادی و معنوی‌شان درباره نسل جدید و جامعه، تنها نگذاشتن آنان، برقراری ارتباط و ایجاد تفاهم با ایشان، هم دردی با آنان و گوش سپردن به دردها و سخن‌هایشان، در اولویت قرار دادن مسائل آنها و حل هر چه سریع‌تر مشکلاتشان، نادیده گرفتن خطاهایی که ممکن است از آنها سربزند، محبت به آنان و حمایت از آنها، از جمله وظایفی است که تک تک افراد خانواده در مقابل سالمندان و برای به وجود آوردن محیطی گرم باید به اجرا در آورند. موقعیت سالمندان در دنیای صنعت : در دنیای غرب، بیشتر سالمندان جایگاه شایسته‌ای ندارند و مشکلات مالی، عاطفی، روانی و جسمی فراوانی گریبانگیر آنهاست. در آنجا وضعیت زندگی به گونه‌ای است که به آن امیدوار نیستند. به سر بردن در تنهایی و انزوا به علت دوری از خانواده و فرزندان، وضعیت روانی و روحیه آنان را به شدت متأثر کرده است؛ به گونه‌ای که برخی از آن‌ها در خانه سالمندان، بیمارستان‌ها یا اتاق انفرادی‌شان غریبانه می‌میرند و کسان و خویشانشان، حتی در دفن و تشییع آنها شرکت نمی‌کنند. در غرب اخلاق‌ها و رفتارها به گونه‌ای است که به سالمندان بی‌اعتنایی می‌شود و این کمبود، جزئی از فرهنگ و تمدن آن دیار گشته است. اقدامات دولت هم درباره آنها فریب کارانه و ظاهرسازی است و گاه برای آنان مشکل آفرین نیز می‌شود. راز بی‌عزّتی سالمندان در دنیای فناوری : بی‌عزتی سالمندان در دنیای غرب و بی‌احترامی به آنان، دلایل گوناگونی دارد که از جمله آنها می‌توان به طرز فکر در دنیای صنعت برای ارزشمندی انسان اشاره کرد. در دنیای صنعت و فناوری، به هر میزان که توان تولید انسان بیشتر باشد، ارزش و احترام او زیادتر است؛ البته این امری است که در اندیشه اسلامی جنبه حیوانی دارد. تولید کننده نبودن سالمندان و نوع تفکر نسل جوان در این زمینه، وابسته نبودن به مکتب و مذهبی انسان گرا ونیز کمبود مهر و محبت، سببی برای رعایت نکردن حقوق و شئون سالمندان در این گونه جوامع می‌باشد و حاصل آن هم این است که چنین جوامعی، در سیه روزی و بدبختی و در شرایط سختی زندگی را می‌گذرانند. سالمندان در دنیای سنتی : در جوامع سنتی، سالمندان موقعیت شایسته‌ای در خانواده و اجتماع دارند. افراد جامعه برای ایشان ارزش قائل‌اند و آن‌ها را رئیس و داور خویش می‌شناسند. نقش کلی پیران در محیط خانواده و اجتماع، نقش رئیس، معلم و راهنماست. در جوامع سنتی، پدربزرگ و مادر بزرگ، هسته مرکزی تشکیلات فامیلی هستند. آنها در نزد فرزندان و نوه‌ها محترم‌اند و وجودشان در آن محیط، نقش کدخدایی را دارد که امور به دست او سر و سامان می‌گیرد. تصور اطرافیان در مورد سالمندان این است که وجود آنها در خانه همچون شمعی است که محیط زندگی را روشن می‌کند و موجبات ثبات و شادمانی اعضای خانواده را فراهم می‌آورد. این جوامع، هم نشینی سالمندان را برای خود غنیمتی می‌شمارند و تصورشان این است که دیدن فرد سالمند، آدمی را به یاد خدا می‌اندازد. جایگاه سالمندان در اسلام : اسلام به جامعه سالمندان با نظر احترام و تکریم می‌نگرد و با همه توجهی که به جوانان دارد، با سالمندان به شیوه‌ای رفتار می‌کند که افراد جامعه، وجود آنان را بی‌ارزش و بی‌مقدار نپندارند. حمایت از سالمندان، از اموری است که مورد توصیه اسلام و ارزش به شمار می‌آید. در اسلام سالخوردگی نشانه و نماد تجربه و دانایی است و سالخوردگان از مقام اجتماعی شگفتی برخوردارند، به ویژه از آن جهت که آنها گنجینه‌ای از دانش‌ها، تجربه‌ها، معلومات و

اندیشه‌ها به حساب می‌آیند. از این رو باید مورد دلجویی، محبت و احترام قرار گیرند و شخصیت‌شان گرامی داشته شود. رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله می‌فرماید: به پیران و بزرگان خود احترام کنید و بر کوچک‌تران خود رحمت و عنایت داشته باشید». ضرورت ارتباط با سالمندان : وجود افراد سالمند در جامعه غنیمت است و آدمی قدر آنها را هنگامی می‌شناسد که خود فرد بزرگسال یا پدر و مادر شود و به جایگاه این افراد پی ببرد. بر این اساس، ارتباط با سالمندان با نسل جوان، امری ضروری است. جوان ناگزیر است در مسیر زندگی، روش درست و استواری داشته باشد و این هدف قابل دسترسی نیست، مگر اینکه آدمی راه خود را پخته و استوار سازد و از تجربه‌های آنهایی بهره گیرد که عمری این راه و برنامه را پیموده‌اند. بسیاری از افتادن‌ها، سقوط‌ها و انحطاط‌ها به دلیل نادانی است و جوان به علت قدرت و غرور، راه بهره‌گیری درست از آن را نمی‌شناسد و زندگی با سالمندان، جلو این سقوط‌ها و انحطاط‌ها را می‌گیرد. جوان با بهره‌مندی از تجربه‌های سالمندان می‌تواند نتیجه و حاصل عمر را غنا ببخشد و از مسیر اصلی خود منحرف نشود. وظایف جوانان در برابر سالمندان : جوانان برای برقراری ارتباطی شایسته و نیکو با سالمندان، باید با وظایف خود آشنا شده و آنها را به بهترین شکل ممکن اجرا کنند. پذیرش و تحمل سالمندان، به ویژه پدر و مادر سالمند و حفظ و نگهداری آنها با صبر و بردباری، رعایت حرمت سالمند که سرباز زدن از آن نوعی تخطی از فرمان الهی است، بهره‌مندی از تجربه‌های آنها و نیز مهرورزی و رفع مشکلات آنها، از جمله وظایفی است که جوانان در خصوص سالمندان بر عهده دارند تا بتوانند زندگی آینده خود را بر پایه مشارکت آن پیران فرزانه پی‌ریزی کنند و با استفاده از تجربه‌های ایشان، به آرامش و موفقیت در زندگی برسند. وظایف مردم در مورد سالمندان : در یک جامعه متعادل و اسلامی، مردم در مورد سالمندان وظایف و مسئولیت‌هایی دارند که باید به آنها توجه کنند. احساس مسئولیت در قبال سالمندان، رعایت احترام آنها و پاسداری و حمایت از منافع و مصالح ایشان، برآورده کردن توقعات و پذیرفتن آنان با رویی گشاده، قدرشناسی از آنها و ارج نهادن زحماتشان، مشارکت دادن ایشان در امور زندگی و جامعه، رعایت اصول انسانی در برخورد با آنها و گرامی داشت مقام ارزشمند سالمندان، وظایفی است که سرپیچی از آنها، نه تنها موجب خشم خداست، بلکه نظام حیات را هم دگرگون می‌کند. کوچک شمردن سالمندان ضمن آنکه نوعی نادانی به شمار می‌آید، در واقع نوعی خراب کردن بنایی است که آدمی خود در آن رشد یافته است. خانه سالمندان : خانه سالمندان به صورت و شکل جدید، ره آوردی از غرب و حاکی از عدم احساس مسئولیت درباره انسان و ارزش‌های او و بینشی صرفا مادی در مورد اوست. نسل جوان غرب برای رفاه و آسایش خود، سالمندان را که عمری در تولید و تلاش بوده‌اند، از خود طرد کرده و به سرای سالمندان می‌برند. اسلام ضمن تأسف از این مسئله، می‌کوشد موجباتی را پدید آورد که سالمندان در خانه و در کنار فرزندانی زندگی کنند که عمری به تربیت و پرورش آنها همت گماشته و سرمایه عمر و جوانی خود را در آن راه گذاشته‌اند. در اسلام اداره سالمندان به عهده فرزندان است و آنها باید با نهایت قدرشناسی و عزت این کار را انجام دهند. تأسیس خانه سالمندان، از دو اندیشه رفاه و آسایش اطرافیان و رفاه و آسایش سالمندان ریشه می‌گیرد؛ البته دور داشتن سالمندان از محیط خانواده، در حقیقت محروم کردن آنها از مصاحبت‌ها و محبت‌های بی‌دریغ است. پذیرش سالمندی : دنیا چون پلی است بر گذر که مراحل عمر را یکی پس از دیگری بر روی آن خواهیم گذراند. همان‌گونه که دوران جنینی، کودکی و جوانی را پشت سر می‌نهیم، دوران پیری و کهولت را هم تجربه خواهیم کرد. بازنشستگی و سالمندی، مرحله‌ای خاص از زندگی انسان است و سازگاری شخص با شرایط و عواقبی را می‌طلبد که در این مرحله برای آدمی پدید می‌آید. دوران سالمندی را هم می‌توان چون دوران جوانی و میانسالی زیبا کرد و بدون هیچ گونه ناراحتی و مشکلی آن را گذراند. یافتن وضع موجود، خوش‌بینی به آینده، پذیرش واقعیت سالمندی، نترسیدن از بازنشستگی و توجه به زیبایی‌های سالمندی، و نیز ایجاد نوعی سرگرمی و شغل برای خویش، از جمله توصیه‌هایی است که رعایت آنها، پذیرش سالمندی را آسان می‌کند. زهرا رضائیان تفکر مثبت در سالمندان شایع‌تر است : سلامتیران: تازه‌ترین مطالعاتی که در مرکز تحقیقات جمعیت تگزاس انجام شده است، نشان می‌دهد که بسیاری از سالمندان آمریکایی احساس آرامش

و سلامت می کننـد. بـه گزارش یونایتـدپرس، دانشـمندان پس از بررسـی هزار و ۴۵۰ فردی کـه در سـن ۶۰ سـالگی و بالاـتر بودند دریافتند که افراد در این سن نسبت به کسانی که در سـنین پایین‌تری هسـتند، احساس آرامش و خرسـندی بیشتری دارند. نتایج این تحقیقات که در نشـریه پزشـکی و جامعه درج شـده است، نشان می‌دهد که بر خلاف تحقیقات قبلی که نشان می‌داد با افزایش سـن افراد احساس افسـردگی بیشتری می کنند، این مطالعه مشخص کرد که پیری و سالمندی همیشه با افسردگی همراه نیست و سالمندان بیش از جوانان به مثبت اندیشـی فکر می‌کنند و عصبانیت و اضطراب در آنها کمتر است. http://www.salamatiran.com تفکرمثبت احتمال ابتلا زوال عقلی در سن بالا را کاهش می‌دهد اگر می‌خواهید در سنین سالمندی از حافظه خوبی برخوردار باشید نگرانی‌ها را از خود دور کرده و مثبت بیاندیشـید به گزارش مرکز خبری امید به نقل از رویترز، دانشمندان دانشگاه ایالت کارولینای شمـالی دریافتنـد سالمنـدانی که نگرانی کم‌تری به خـود راه داده و تفکرات منفی را از خـود دور می کننـد کم‌تر از سالمنـدان دیگر دچـار کمبود حافظه می‌شونـد. محققان عملکرد افراد ۶۰ تا ۷۰ سـاله را بـا ارایه تست‌هـای هوش به آن‌هـا مورد بررسـی قرار داده و دریافتنـد سالمنـدانی که از دیـد مثبـتی برخـوردار بودنـد بسـیار بهـتر از دیگران به این تست‌هـا پاسـخ دادنـد. فعالیت‌هـای اجتمـاعی سالمندان سـبب می‌شود که آن‌ها کمتر از آن‌دسته از افرادی که بیکار هستند احساس نگرانی کرده و به افکار منفی بیاندیشند. مثبت اندیشـیدن سالمنـدان با انجام کارهای مثبت و بافایـده توسط آن‌ها که سـبب ایجاد امیدواری در آن‌ها می‌شود به کاهش ایجاد زوال قلبی در آن‌ها کمک می کنـد . http://www.omidnews.ir مثبت اندیشـی و اضطراب هر کس در زندگی ترس ها و نگرانی هایی دارد. اضـطراب ـ به شـرط خوب بودن ـ پاسخ مناسبی به این نگرانی هاست. از نظر روان کاوان اگر اضـطراب ناشـی از ترس و نگرانی، فرد را به یـادگیری راه هـای مقـابله بـا معضـلات زنـدگی برانگیزد خوب است. اما اگر این اضـطراب، شدیـد، طولانی و بی تناسب با موقعیت تهدیدکننـده به وجود آمـده باشـد نابهنجار و مرضـی تلقی می شود به طوری که به ناتوانی می انجامـد. نگاهی به خشونت علیه سالمنـدان امروزه هنگامی که بحث خشونت در خانواده مطرح می شود اکثر اندیشـمندان و صاحبنظران علوم اجتماعی زنان و کودکان را قربانیات اصـلی خشونت در خانواده تلقی کرده و از سالمندان کمتر یاد می کنند . اگر چه وجود همسـر آزاری و کودک آزاری در جوامع مختلف به تنـاسب ساختـار فرهنگی و اجتماعی شان متفاوت بوده و در مقایسه با پدیـده سالمنـد آزاری از فراوانی بیشتری برخوردار است امـا این امر دلیـل بر نفی سالمنـد آزاری نیست . می توان گفت در این مورد نیز هماننـد سـایر مسائل سالمنـدی از توجه به آن غفلت ورزیده شده و در مواردی خصوصاً در کشورهای در حال توسـعه که در معرض تغییرات و تحولات فراوانی هسـتند به بوته فراموشـی سپرده شـده است . از آنجا که ساختار سـنی جمعیت در حال حاضـر متفاوت از گذشـته می باشد و تعداد افراد سالمند نسبت به کل جمعیت به طور مداوم در تمام کشورها رو به افزایش است لذا این شرایط ایجاب می کند که توجه به سالمنـد و مسائـل سالمنـدی بیش از پیش مورد توجه مسئولین جـامعه قرار گیرد . امروزه هنگـامی که بحث خشونت در خـانواده مطرح می شود اکثر اندیشمندان و صاحبنظران علوم اجتماعی زنان و کودکان را قربانیات اصلی خشونت در خانواده تلقی کرده و از سالمندان کمتر یاد می کنند . اگر چه وجود همسر آزاری و کودک آزاری در جوامع مختلف به تناسب ساختار فرهنگی و اجتماعی شـان متفـاوت بوده و در مقـایسه بـا پدیـده سالمنـد آزاری از فراوانی بیشتری برخوردار است اما این امر دلیل بر نفی سالمنـد آزاری نیست . می توان گفت در این مورد نیز هماننـد سایر مسائل سالمنـدی از توجه به آن غفلت ورزیـده شـده و در مواردی خصوصاً در کشورهای در حال توسـعه که در معرض تغییرات و تحولات فراوانی هسـتند به بوته فراموشـی سپرده شده است . از آنجا که ساختار سنی جمعیت در حال حاضـر متفاوت از گذشـته می باشد و تعداد افراد سالمند نسبت به کل جمعیت به طور مداوم در تمام کشورها رو به افزایش است لـذا این شـرایط ایجاب می کنـد که توجه به سالمند و مسائل سالمندی بیش از پیش مورد توجه مسـئولین جامعه قرار گیرد . در دهـه ۸۰ میلادی ، محققان با پدیـده ای جدیـد یعنی اعمال خشونت نسـبت به سالمنـدانی که با خانواده زنـدگی می کردنـد روبرو شدنـد و معلوم شـد که درصـدی از افراد سالمنـد در خـانواده مورد بـدرفتاریهای جسـمانی ، روانی یا بی توجهی قرار

دارنـد . در حـال حاضـر نیز انجمـن پزشـکی امریکـا تخمیـن می زنـد که در ایالات متحـده از بین افراد مسن ۸/۱ میلیـون نفر مورد بـدفتاری قرار می گیرنـد . با این وجود و پس از گـذشت ۲۰ سـال از مبحث خشونت و مشـخص شـدن صورت های گوناگون آن ، هنوز این پدیده کاملاً شـناخته نشده است . با آنکه خشونت های فیزیکی در مورد کودکان بیشتر از سایر زمینه ها مورد بررسـی قرار گرفته و اطلاعات در این زمینه کامل تر است اما با توجه به روال تاریخی بررسـی ها ، باید گفت که بررسـی های خشونت نسبت به کهنسالان هنوز قـدمهای اولیه خود را برمی دارد . امروزه محققان علاوه بر خشونت جسـمانی ( تنبیه بـدنی ) به انواع دیگر خشونت نیز اشـاره کرده و از خشونت روانی ( تحقیر ، دشـنام از میـان بردن اعتمـاد به نفس ، سـرزنش ) خشونت اقتصادی ( در مضـیقه مالی دائم قرار دادن قربـانی ) خشونت اجتماعی انزوای اجتماعی و ممانعت از برقراری روابط اجتماعی ) و خشونت جنسـی نام می برنـد . اگر چه امکـان دارد سالمنـدان به نوعی قربـانی همه خشونت هـای فوق شونـد امـا به نظر می رسـد بیشـترین مقـدمه ای که در مورد سالمنـدان عمومیت دارد خشونت روانی است . خشونت روانی شامل بی احترامی لفظی مـداوم ، اذیت و آزار ، تهدیـد های متـداولماننـد دوست نداشـتن سالمنـد ، مورد پسـند نبودن ، دشـنام دادن ، تمسـخر و اسـتهزاء سالمند در جمع ، ممنوعیت برقراری ارتباط با دیگران ، بی توجهی نسـبت به نیازهای جسمانی ، اجتماعی و روانی سالمند ، همه خشونت روانی است که سلامت روانی سالمند را به مخاطره می اندازد و موجب بروز احساساتی چون ، بی میلی به زندگی ، سـرزنش خود ، نداشـتن اعتماد به نفس و نگرش مثبت ، احسـاس یـأس و ناامیـدی و درمانـدگی ، ترس از مردم ، اضـطراب ، احسـاس گنـاه ، احسـاس حقـارت ، احساس عـدم شایستگی و خودارزشـمندی و نهایتاً کناره گیری سالمنـد می شود . در مواردی نیز که خشونت بین اعضای دیگر خانواده رخ می دهد ، احساس فضـای رعب و وحشت را در خـانه حـاکم کرده و شاهـد بودن همین خشونت در خـانه توسط سالمنـدان و کودکان می توانـد خود تجربه ای از خشـونت در خـانه تلقی شـود . متأسـفانه بعضـی از سالمنـدان برای رهـایی از خشونت خودکشـی را به عنوان آ]رین راه دانسته و اقدام به خودکشـی می نمایند . از طرف دیگر چون تن و روان آدمی وابسته به هم بوده و سلامت یکی در گرو سلامت و شادابی دیگر است ، لـذا در بیشتر موارد نیز این ناراحتی های روانی منجر به بروز بیماریهای جسـمانی در سالمنـدان شـده و سـلامت آنـان را به مخـاطره می انـدازد . در سال ۱۹۹۶ دوست هـای عضو در چهـل و نهمین اجلاس جهانی بهـداشت ، موافقت کردنـد که خشونت یک اولویت بهـداشت عمومی است و همگان را برای طرح عملیاتی علمی جهت پیشـگیری و مبارزه با آن فراخواندند . در بخشـی از بیـانیه مـدیر کـل سازمـان جهـانی بهـداشت در خصوص خشونت چنین عنوان شـده است : « مـدت زمان طولانی است که خشونت مورد غفلت همگانی بوده و پاسـخ اجتماعی به آن بیش از آنکه به پیشـگیری بیانجامـد ، پاسـخی واکنش بوده است . زمان آن رسـیده که برای دستیابی به سـلامت عمومی ، تلاشـی در جهت پیشـگیری و درمان خشونت و عواقب آن به عمل آیـد . در واقع سلامـت عمومی بـا درگیری تمام افراد در مواجهه با این مشـکل اعتبار یافته و همچنان که نیازمنـد مشارکت قوی دولت ، اجتماعات محلی ، دستگاههای قضایی و سازمانهای غیردولتی است ، نیازمند مشارکت اشخاص مسئول و تحقیق در بهداشت عمومی ، آموزش و پرورش و علوم اجتماعی می باشـد . در حقیقت برای رفع خشونت در جوامع ما همکاری تمام افراد ار هر جنس اعم از پیر و جوان مورد نیاز می باشد . آنچه که مسـلم به نظر می رسد این است که سالمند آزاری در کنار کودک و همسـر آزاری در خانواده ایرانی وجود دارد . اما تا کنون هیچ بررسـی خاصـی در این زمینه صورت نگرفته است . بنابراین لازم است ضمن توجه ویژه به این حوزه ، تمهیدات لازم در جهت کاهش ، درمان و پیشـگیری از سالمند آزاری فراهم گردد . پیشنهادات ذیل در این خصوص ارایه می شود . تهیه و تـدوین قوانین و مقررات حمایت از سالمند تشـکیل انجمن حمایت از سالمندان با مشارکت خود آنان تشـکیل کمیته حذف خشـونت علیـه سالمنـدان خـارج سـازی حمـایت از سالمنـدان از مرحله ترحم و تغییر نگرش افراد جـامعه نسبت به این گروه خـاص آموزش خانواده های دارای سالمنـد در مورد رعایت نکات ایمنی پرنمودن زنـدگی روزانه سالمنـدان با فعالیت های مفیـد در جهت ارتقاء عزت و اعتماد به نفس آنان توجه به بهداشت روانی و جسمانی سالمندان انجام بررسی های علمی در مورد ابعاد و گستردگی

سالمند آزاری به منظور حساس سازی ، آگاهی و اقدامات لازم در سطح جامعه و در نهایت اینکه باید عوامل حمایت کننده از افراد بویژه سالمنـدان در برابر هر گونه خشونت گسترش یافته و در برنامه ریزی جهت کاهش انواع گوناگون خشونت و عواقب آن مورد استفاده قرار گیرد . نوشته شده توسط نینا : http://www.newmind.mihanblog.com استرس مغز سالمندان را کوچک می کنـد : در یـک سـری از مطالعـات ، محققـان اثرات قرار گرفتن طولانـی مـدت در معرض هورمونهای استرس را بر عملکرد مغز سالمنـدان ، بزرگسالان جوان و کودکان بررسـی کردنـد . در اولین مطالعه ، سطوح کورتیزول را در گروهی از سالمنـدان طی یک دوره ۳ تـا ۶ سـاله سنجیدند و دریافتنـد که عملکرد سالمنـدان دارای سـطوح بالای کورتیزول در تستهای حافظه بـدتر از عملکرد سالمنـدان دارای سـطوح متوسـط یـا پـایین کـورتیزول بـود. http://pezeshkan.org

نیازهای سالمنـدان : امروزه دوران پس از ۶۰ سالگی را که اصطلاحا دوران بازنشستگی نامیده می شود، دورانی نیست که فقط به انتظار مرگ سپری شود. بلکه همانگونه که جامعه شناسان گفته اند این مرحله از عمر، دوران سوم زندگی است. در جامعه ما افراد به طور متوسط تا ۸۰ سـالگی امیـد به زنـدگی دارنـد. در این دوران سالخوردگان را می توان به شرح زیر تقسیم بنـدی کرد : ۱- امکانات به انـدازه کافی دارنـد و مایلند به استراحت بپردازند . ۲- به علت احتیاج به درآمـد ، به کار خود ادامه می دهنـد یا حداقل اگر کاری باشد ، مایلند ادامه دهند . ۳- امکانات مالی دارند ولی چون نمی خواهند «از کار افتاده» محسوب شوند ، مایلند کار کنند . ۴- از کار افتاده و بیمارها . نیازهای سالمندان را در گروه های چهارگانه بالا می توان به شرح زیر تقسیم بندی کرد: ۱- احتیاجات عاطفی ۲- احتیاجـات معیشتـی ۳- احتیـاج به تفریـح ۴- احتیـاج بـه شـرکت در زنـدگی اجتمـاعی ۵- امنیت احتیاجـات عـاطفی : احتیاجـات عـاطفی همواره وجود داشـته و به همان ترتیبی که سن افراد بالاتر می رود ، نیازها نیز افزایش می یابـد. در گذشـته توجه فرزنـدان به پـدر و مادرهـا و اصولاـ افراد جوان تر نسبت به مسن ترها، بیشتر بود و اخلاق و رسوم حکم می کرد که به سالمنـدان بیشترین احترام گذاشـته شود. اما امروزه که غالب سالمندان به تنهایی در خانه خود به سر می برند، هر قدر هم که وضع زندگی آنها خوب باشد، از توجه عاطفی دیگران و اقدامات جامعه بی نیاز نیسـتند . احتیاج به شرکت در زندگی اجتماعی : افسردگی بیشتر در میان سالمندانی وجود دارد که تنها زندگی می کنند و علاوه بر آن دچار ناراحتی های جسـمانی نیز هسـتند. بعضـی از آنها بیش از یک بار در ماه تماس دیگری با فرزندان خود ندارند و تمام روابط و گفتگوی آنها در صحبت های چند دقیقه ای برای مثال با پستچی و مغازه دار خلاصه می شود . از این رو ضروری است که محیط مناسب و بهتری برای زندگی آنها مهیا شود تا افسردگی های ناشـی از تنهایی کاهش یابـد. سالمنـدانی که علیرغم سن بالا در فعالیت های اجتماعی حضور دارند و از روابط اجتماعی نسـبتا خوبی برخوردارند، به بیماری های مختلف به ویژه بیماری های روانی کمتر دچار می شوند . سالمندان از احساس بطالت و بیکاری و برکنار مانـدن از زنـدگی اجتماعی رنـج می برند . برای رفع این احساسات باید برنامه های جمعی برای سالمندان در نظر گرفت ، مثلاًـ سالمنـدان بـا هم به مطالعه روزنامه و مجله بپردازنـد ، به گردش ها و سـفرهای کوتاه دسـته جمعی برونـد و مورد مشورت قرار گیرند. مسئله مهم دیگر ، کار است. کار سَبُک بهترین وسیله برای گذراندن عمر در کهنسالی می باشد . کار نه تنها پاسخگویی به یک نیاز واقعی در ارتباط با سالمندان است بلکه با مدیریت صحیح ، نتایج کار سالمندان می تواند پاسخگوی قسمت های زیادی از نیازهای جامعه باشد . برخی احساسات مشترک سالمندان : ۱- احساس غم و اندوه به خاطر عدم توجه فرزندان و اطرافیان که عمری برای رفاه آنان تلاش کرده اند. ۲- احساس تنهایی به علت طرد شدن . ۳- احساس یأس و ناامیدی. ۴- احساس اضطراب و نگرانی. ۵- احسـاس هرز رفتن و بیهوده بودن . ۶- احساس سـر بار بودن. جـدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیـان است. در این حـالت شـخص امکـان ارتبـاط صـمیمی و نزدیـک با دیگران را از دست می دهـد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشـکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فراینـد بهـداشت روانی آنها بسیار مهم است جدی ترین خطری که فرد سالمند را تهدید می کند در

انزوا قرار گرفتن او از سوی اطرافیان است. در این حالت شخص امکان ارتباط صمیمی و نزدیک با دیگران را از دست می دهد. تنهایی موجب می گردد فرد سالمند به تدریج دچار مشکلات روانی شود، لذا درک احساسات و انتظارات سالمندان از اطرافیان و تصحیح ارتباط افراد خانواده با آنها در فرایند بهداشت روانی آنها بسیار مهم است. سالمندان به اندازه ای که دیگران به آنها به عنوان پیر و از کار افتاده نگاه می کنند خود را ضعیف و نا توان احساس نمی کنند. چنانکه در یک خانواده گرم و مهربان اغلب سالمندان بسیار راحت ، آرام، مقاوم و با نشاط روزگار می گذرانند در نتیجه این افراد حوصله نگهداری نوه ها را با همه شیطنت هایشان دارند . سالمندان به دلیل بازنشستگی و دوری از فرزندان، نیاز به ارتباط و توجه عاطفی بیشتری را در خود احساس می کنند که این نیاز باید مورد توجه قرار گیرد و ارضا شود. برنامه ریزی صحیح و استفاده از وجود سالمندان و تجربیات آنها، هم تنهایی آنان را برطرف می کند و احساس هرز و پوچ بودن را در آنها از بین می برد و هم منبعی مفید و ارزشمند از معلومات و تجربیات را در اختیار جوانان نسل بعد قرار می دهد. زن یا مردی که خود را زمانی صاحب قدرت و نفوذ می دانست به یکباره خود را تنها و بدون قدرت می یابد و این ناراحتی گاهی به حوادثی نامناسب می انجامد و موجب ناراحتی روانی سالمند می گردد. فصل چهارم : تجزیه تحلیل اطلاعات: بنا به تعریف واژه نامه، بزرگسالی به معنای فرد کاملا رشد یافته و بالغ است (موریس ۱۳۷۶، ص ۱۸) ، به طوری که با این تعریف تصور می کنیم مرحله رشد پایان پذیر است و بزرگسالی شروع شده است. اما استفاده مکرر از این عبارت در مجامع علمی معنای آنرا از بین برده است و در عوض تمایل بر این است که فکر کنیم، رشد بزرگسال به نوعی همان تداوم رشد در دوران کودکی منتها پس از تحصیلات دانشگاه است. افراد مسن معمولا گرفتار مشکلات و مسائل خاصی هستند. یکی از این مشکلات عدم فعالیت و قدرت انرژی جوانی است. اغلب مردان پیر، از کار خود بازنشسته شده اند و یا اینکه قدرت ارائه کار را ندارند، بنابراین اکثرا احساس ناایمنی و تنهایی و از دست دادن مقام اجتماعی می کنند. آنها این تصور را دارند که کسی به وجود آنها احتیاج ندارد و دیگران بر ایشان اهمیتی قائل نیستند واقعیت آنها خیلی شبیه کودکی است که اولیایش او را طرد کرده باشد. زنان و بویژه زنهای خانه دار از این جهت خوشبخت ترند زیرا می توانند به کارهای منزل ادامه دهند و بسیاری از اوقات نیز از نوه های خود مواظبت کنند شاید این امر یکی از دلایل طول عمر زنان باشد، زیرا فعالیت هایی که مورد علاقه آنان است در سن ۶۰ یا ۷۰ سالگی خاتمه پیدا نمی کند. برای افراد مسن مهم است که احساس کنند دیگران هنوز به وجود آنان محتاج اند و قادرند که به فعالیت روزانه خود، البته در حد امکان ادامه دهند. اگر آنها تا این درجه احساس اهمیت و ایمنی کنند، به احتمال زیاد در معرض ابتلای به امراض روانی و جسمی که در این سنین خیلی شایع است، قرار نخواهد گرفت. زیرا اگر طرد شوند احساس نا امنی و اضطراب و حقارت خواهند کرد و اگر بالعکس از آنها حمایت زیادتر از حد شود احساس اتکا و عدم استقلال در وجودشان تشدید می شود. اگر به افراد مسن اجازه فعالیت داده نشود، به اجبار به مقدار زیادی در عالم رویا و خاطرات گذشته فرو خواهد رفت، در صورتی که با فعالیت مناسب زندگی جسمی و روانی آنها سالم تر و شاداب تر خواهند بود فصل پنجم : خلاصه و نتیجه گیری با توجه به فرضیه های زیر که در فصل اول نیز آمده بود به این نتایج دست پیدا میکنیم: - بین تفکر مثبت ومیزان سطح امید به زندگی سالمندان با نگهداری آنها در مراکز رابطه ای وجود دارد زیرا آنها خانواده را ترجیح میدهند و به دور از خانواده افسرده تر و در نتیجه به زندگی بی میل میشوند. - میزان تفکر مثبت وسطح امید به زندگی در زنان سالمند و مردان تفاوت وجود دارد زیرا مردان راحت تر این موضوع را پزیرفته و با همسالانشان به ادامه زندگی می پردازند. - میزان تفکر مثبت در بالا بردن سطح امید به زندگی در آنها نقش بسزائی دارد زیرا آنها وقتی به این مراکز سپرده می شوند حس کنار گزاشتن از جامعه را دارند. - ماندن سالمندان در مراکز بر روی تفکر مثبت آنها نقش معکوس دارد مخصوصا در جنس مونث. مشکل بازنشستگی، بخصوص با توجه به بالا رفتن انتظار زندگی در کشورها از یک سو و تغییر نیافتن قوانین قدیمی بازنشستگی که سن ۶۰ سالگی یا ۳۰ سال را مبنا قرار می دهد از سوی دیگر یک معضل جدی برای گروهی از افراد است. نکته بسیار مهم در دوره بازنشستگی احساس ارزشمندی

و مورد احتیاج بودن است. حفظ ارتباط با شغل گذشته و کار پاره وقت و مشاوره ای (با دریافت حقوق یا افتخاری) نیز کمک بزرگی برای احساس وجود فرد است پیوستها : مقایسه رشد جمعیت سالمند در ایران و شهر تهران ایران سال جمعیت جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر درصد ۱۳۳۵ ۱۸۹۵۴۷۰۴ ۷۵۸۶۷۰ ۴ ۱۳۴۵ ۲۵۷۸۸۷۲۲ ۹۹۳۰۴۵ ۸/۳ ۱۳۵۵ ۳۳۷۰۸۷۴۴ ۱۱۸۶۴۷۰ ۵/۳ ۱۳۶۵ ۴۹۴۴۵۰۱۰ ۱۴۹۳۳۸۲ ۳ ۱۳۷۵ ۶۰۰۵۵۴۸ ۲۵۸۷۴۳۷ ۳/۴ ۱۳۸۵ ۷۰۴۷۲۸۴۶ ۵۱۳۰۰۰۰ ۲۷/۷ تهران ا سال جمعیت جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر درصد ۱۳۳۵ ۱۵۶۰۹۳۴ ۵۲۰۱۳ ۳/۳ ۱۳۴۵ ۲۷۱۹۷۳۰ ۸۱۲۹۵ ۳ ۱۳۵۵ ۴۵۳۶۲۶۴ ۱۴۸۹۲۹ ۳/۳ ۱۳۶۵ ۶۰۱۰۰۷۵ ۲۰۳۰۶۲ ۴/۳

<div class="e>

## تبیین اخلاق خادم رضوی

و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی حمید رضا ضمیری

پیشگفتار: تحقیقی که در دست دارید مدخل عمومی و مقدماتی است در باب تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی، بحث حاضر در مجموع زمینه ای مناسب برای نگرش نو در خصوص تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی می باشد. مؤلف ویژگیها و فضایل اخلاقی ایمانی خادم رضوی را در عرصه های گوناگون و از زوایای متفاوت مباحث اخلاقی بررسی کرده است و در ادامه به آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه پرداخته است. امیدوارم که چنین مباحثی برای خوانندگان، محققان و دانشجویان عزیز بسیار سودمند ومفید باشد. و شما عزیزان با مطالعه این تحقیق پیشنهادات و انتقادات خود را در جهت تکمیل کردن ابعاد مطالعه این شناخت و نقش آن در زندگی نویسنده را یاری نمائید. سیاسگذارمحمیدرضا ضمیری انتخاب موضوع:اولین مرحله در یک چارچوب طرح تحقیقاتی انتخاب موضوع می باشد، انتخاب و تنظیم موضوع تحقیق، از آن دست مسائل مهمی است که نیاز به تأکید بیشتر دارد، چون هیچ نوع فعالیت تحقیقی مثبتی را نمی توان صورت داد مگر آنکه موضوع آن از پیش مشخص، معین و روشن گردیده باشد، با توجه به همین ملاحظات است که انتخاب و تنظیم موضوع پژوهش را باید بدون شتابزدگی و در نهایت تعمق بررسی کرد با توجه به آشنایی و شناخت محقق از محیط و شرایط کاری در حوزه اماکن متبرکه رضوی مناسب دیدم تا موضوع مورد تحقیق را در حیطه فعالیت های خادمان و پیرامون آن انتخاب نمایم. نوع موضوع انتخاب شده تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی (Applied Research) و موضوع آن تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی این موضوع پس از پیشنهاد در مورخه ۱۴/۱۲/۸۷ درمورخه ۲۲/۱۲/۸۷ به تصویب استاد راهنما رسید و از مورخه ۲۰/۱/۸۸ و به طور پیوسته و مرحله به مرحله با مراحل تفضیلی اجرای یک طرح پژوهشی انجام گرفت. مقدمه و بیان اهمیت موضوع: مبنای نظری: در حال حاضر هر فردی به تناسب استعداد ها و توانائیهای ذاتی خویش و یا به اقتضای شرایط اجتماعی و محیطی، برای تأمین معیشت خویش شغل خاصّی را انتخاب می کند و هر شغل نیز اخلاقیات خاص خود را می طلبد، مسائل اخلاقی مورد نیاز یک کارمند بانک با مسائل اخلاقی مورد حاجت یک آموزگار یا استاد دانشگاه یا مسائل اخلاقی یک کارگر ساختمانی با مسایل اخلاقی یک مدیر فرودگاه متفاوتند. در این خصوص ویژگیها و خصوصیات اخلاق خادم رضوی بسیار متفاوت تر از بقیه می باشد و نیاز به شناخت و ارزیابی بیشتری است. مبنای تاریخی: اخلاق درقرآن کریم و روایتهای اسلامی و سیره معصومین علیه السلام و بزرگان اهمیت و جایگاه ارزشمندی دارد.درسوره شمس خدای متعال پس از چند سوگند می فرماید:(قد افلح من زکیها و قد خاب من دسیها)هر که نفس راپاک گردانیدقطعا رستگارشدو هرکه آلوده اش ساخت نومیدشد.ازپیامبر(ص)روایت شده است :(انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق ) همانا مبعوث شدم تا مکارم اخلاقی را تکمیل کنم استاد شهید مطهری در کتاب تعلیم و تربیت اسلام در خصوص فلسفه اخلاق به چندین نظریه اشاره دارد که یکی از آن ها نظریه

کـانت یـا وجـدان اخلاقی: کارهای اخلاقی توسط وجـدان اخلاقی به انسان الهام می شود در حقیقت این کارها و سـرشت و فطرت انسـان را به کـمال و سـعادت دعوت می کنـد. اهمیت و جایگـاه تحقیق: در حـال حاضـر نسـل های جدیـد جامعه ما، شـیوه های جدیـدی از نگرش به آموزش، کتـاب خوانی، خانواده، ازدواج، مـذهب و گرایشـهای سیاسـی را تجربه می کنـد و درواقع نسل های جدیـد در حال تولید ارزش در این حوزه هسـتند . درجهان پیشـرفته بلکه پیشـتاخته ، امروز اخلاق اسـلامی همه ابعاد زندگی اعم از مادی معنوی فردی و اجتماعی انسان را در بر می گیرد مسئله اخلاق و ویژگیهای آن در کانون توجه بسیاری از اندیشمندان علوم اجتماعی قرار دارد یکی از مهم ترین علت های این پدیـده تغییر پـذیری بیشتر هویت های انسانی – اجتماعی در دنیای مدرن اسـت در حـالی که در بخش مهمی از تاریـخ بشـر ارزشـها و هویت های انسانی – اجتماعی کمتر در معرض تغییر و دگرگونی بوده انـد. شهر مقـدس مشـهد سالانه پـذیرای زائران و ارادتمندان جهت تشـرف به بارگاه منور حضـرت رضا(ع) هسـتند و هر کدام با توجه به سلاـیق مختلف، طیفهـا وطبقـات مختلف جامعه نیازمنـد ارائه خـدمات نوین و مطابق روز می باشـد. در این تحقیق جهت اسـتفاده از ویژگیهای اخلاق خادم رضوی و انواع خـدمت و آئین در اماکن متبرکه رضوی که از جایگاه مهمی برخوردار شده است به تجزیه و تحلیل پرداخته می شود. چکیده: آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش، به طور فطری ارزشهای اخلاقی را درك می کند و به آن هـا گرایش دارد، به همین روی پژوهشـهای اخلاقی همواره یکی از مهم ترین دغـدغه های اندیشـمندان بوده است. اما امروه توسـعه تکنولوژیك جوامع صـنعتی و پیچیـده تر شـدن روابط انسانی و نیز ظهور بحران های اخلاقی در اینگونه جوامع تحقیق و پژوهش را در ابعاد مختلف اخلاق بیش از پیش ضـرورت بخشـیده است. در این تحقیق، اخلاق خادم رضوی که محدوده فعالیت های خود را در حوزه هـای خاصّ‌ی از زنـدگی فردی و اجتمـاعی قرار داده و با تطبیق، اسـتدلالها، اصول و ارزشـها در حوزه رفتارهای اخلاقی به ارزش گـذاری آنهـا می پردازد و درادامه انواع و آئین خـدمت خادمـان رضوی دراماـکن متبرکه رضوی تشـریح می گردد، در این مقاله ازروش تحقیق زمینه ای (موردی) و تکنیك استفاده از پرسشنامه استفاده گردیده است. جمعیت آماری ما خادمان افتخاری در اماکن متبرکه رضوی با جمعیت ۴۶۲۳ نفر در بین ۵ نوع خـدمت صورت گرفته است که با روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۸ نفر اسـتفاده گردیـده است. فصـل اول: طرح تحقیقطرح مسأله یـا سؤال علمی: دردنیای بالنـده، پوینـده، جهت دهنـده و رقابتی پژوهش، بعد از انتخاب موضوع و عنوان سازی مناسب تحقیق، قدم اساسـی بعدی، تبیین و کالبد شـکافی صحیح و دقیق مسئله است اگر محقق بدانـد دنبال چیست و درصدد پاسـخگویی به چه چیزی است، جست و جوی منابع و تبیین مسـئله کار آسانی خواهد بود. در این تحقیق بـا توجه به این که خادم رضوی مخصوص به حوزه فعالیت در مکان مشـخص و آئین و نوع خـدمت مختص به فضا و مکـانی واحـد می باشـد در خصوص سؤال علمی یکی از نوع سؤالهـای رابطه ای که آیـا بین تـاثیرات اخلاـقی خادم رضوی و آئین ونوع خـدمت در امـاکن متبرکه رضوی بـا نحوه عملکرد و توسـعه خـدمت رسـانی رابطه ای وجود دارد؟ که در ادامه این تحقیق بررسـی می کنـد که آیـا جایگـاه و اهمیت اخلاـق در بین خادمـان رضوی در عملکرد خـدمتی آنان تاثیر دارد ؟آیا الگوپـذیری از مفاهیم بنیادی فضیلت های اخلاقی در بین خادمان رضوی نقش دارد ؟ آیا خدمت در اماکن متبرکه تابع مقررات ، آداب و رسوم و تشـریفات خاصـی صورت می گیرد ؟ آیا انطباق شـرح وظایف خـدمه با آئین نامه خـدمتی در خدمت رسانی مطلوب اثر دارد؟بیان علت ها و اهـداف تحقیق: یک تحقیق در بستر علم یا علوم مسأله ساز آن تحقیق صورت می گیرد. اما از دیگر سو علم خود در بطن جامعه رشد و نموّ می یابد که به جامعه شناسـی علم، متکفل بررسی همین رابطه میان جامعه و علم است . جامعه برای علم مسأله می سـازد آن را به سـوی نیـاز هـای خود می رانـد و حـتی بنـا بر برخی نظریـات دراین حوزه، پاسـخهای خـاص را نیز براسـاس ساختـار اجتماعی موجود فراهم می سازد و یا به سوی آن پاسـخها رهنمون می گردد. بنابراین تحقیق هدفی دیگر نیز دارد و آن پاسـخگویی به یك نیاز اجتماعی است. علمی که به نیاز ها و مسایل اجتماعی بی تفاوت باشد، به زودی از عرصه جامعه حذف می گردد و یا به گوشه عزلت و تاریکی رانـده می شود. مردمان آن دسـته از مقولات و انباشـته های ذهنی را که بتوانند پاسـخگوی مشـکلات عملی

آنها در عرصه زندگی باشد، علم می نامند و این امر هدف علمی تحقیق را میسازد. آنچه هدف نظری یا کلی تحقیق پیش رو می باشد تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضوی می باشد. و در مقابل، اهداف عملی تحقیق یا اهداف جزئی آن شامل پاسخگویی به اهداف جزئی زیر که شامل: ۱- تعبیر جایگاه و اهمیت اخلاق نزد خادمان رضوی در افزایش سطح عملکرد خدمتی ۲-تدوین مفاهیم بنیادی و تاثیر گزار فضیلتهای اخلاقی در بین خادمان رضوی ۳-تشریح انواع خدمت ، مقررات و ضوابط مطابق با آئین نامه خدمت در اماکن متبرکه رضوی ۴- انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی که منتج به خدمت رسانی مطلوب می گردد .تعیین فرضیه ها: ۱- فرضیه اصلی: بررسی تأثیرات تبیین اخلاق خادم رضوی فرضیه های فرعی ●: شناخت اهمیت و فضیلت های اخلاقی در راستای توسعه رفتار و عملکرد خدمتی خادم رضوی مؤثر است ●. لحاظ داشتن علوم اخلاقی – اجتماعی – روانشناسی در ارتقای تصمیم گیری های سازنده خادم رضوی نقش دارد ● . گسترش مناسبات و معاشرتهای اخلاقی در نزد خادمان رضوی در افزایش رضایتمندی مراجعان اثر دارد ●. ضرورت الگوپذیری همه جانبه از مفاهیم بنیادی فضیلت های اخلاقی در بین خادمان رضوی .۲- فرضیه اصلی : معرفی آئین و انواع خدمت در اماکن متبرکه رضویفرضیه های فرعی ● : نقش مهم تفکیک انواع خدمت در سهولت پاسخگویی و خدمت رسانی مطلوب ●. انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی از ضروریات بشمار می رود ●. بیان شرح وظایف خدمه نقش بسیار سازنده ای در رشد و توسعه در سازمان و بهبود دیدگاه زائران به مجموعه را دارد ●. تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدمت ها و تبادل اطلاعات و تجربیات بین کشیکها در توسعه خدمت رسانی شده وحتی منجر به ایده های جدید و متنوع و نهایتا به کارآفرینی منجر شود.انواع فرضیه ها بر حسب فرم و شکل ظاهری: فرضیه های چندمتغیری ●: شناسایی فضیلتهای اخلاقی، لحاظ داشتن علوم اخلاقی – اجتماعی و روانشناسی متغیر مستقل ۱ متغیر مستقل ۲ گسترش مناسبات و معاشرت های اخلاقی در توسعه خدمت رسانی و تصمیم گیریهای خادم متغیر مستقل ۳ متغیر وابستهرضوی مؤثر است ●. تفکیک انواع خدمت، انطباق شرح وظایف خدمه با آئین نامه خدمتی، تحکیم و ارتقاء، تعامل بین انواع خدمتها متغیر مستقل ۱ متغیر مستقل ۲ متغیر مستقل ۳ در توسعه خدمت رسانی و حتی منجر به ایده های جدید و کارآفرینی می شود. متغیر وابسته انواع فرضیه ها از نظر نوع رابطه بین متغیرها: ۱- فرضیه های جهت دار مستقیم: که مبیّن وجود رابطه احتمالی مستقیم بین متغیرها می باشد ●. بین ضرورت و اهمیت اخلاق و شناسائی فضیلت های اخلاقی ایمانی با تبیین اخلاق خادم رضوی رابطه مستقیمی وجود دارد ●. بین اطلاع رسانی انواع خدمت و شرح وظایف خدمه با شیوهٔ خدمتگزاری، در اماکن متبرکه رضوی رابطه مستقیمی وجود دارد.۲- فرضیه های جهت دار معکوس: که بیانگر وجود رابطه احتمالی معکوس بین متغیرها می باشد●. عدم آشنائی وظایف اخلاقی خادم رضوی با نوع خدمت رابطه معکوس وجود دارد. ۳- فرضیه های جهت نامعلوم: فرضیه هایی هستند که رابطه علت و معلول بین متغیرها را بدون مشخص شدن نوع آن مطرح می سازند ●. بین میزان درآمد خادم رضوی با نوع خدمت ایشان رابطه ای وجود دارد. ۴- فرضیه های خنثی: عدم احتمال وجود رابطه بین دو متغیر را بیان می کند. بین نوع خودروی مورد استفاده خادم رضوی بانوع خدمت ایشان رابطه ای وجود ندارد. تعاریف و مفاهیم: در بحث بیان اخلاق خادم رضوی و نوع و آئین خدمت در اماکن متبرکه رضوی واژگان و اصطلاحات بسیار زیادی با مقاصد مختلف و به مناسبات متنوعی بکار برده شده است . این واژگان به لحاظ مفهومی شباهت های بسیاری با همدیگر دارند، به همین جهت گاهاً به غلط به جای یکدیگر به کار می روند. ما دراینجا سعی کرده ایم تا با ارائه تعریفی از اصطلاحاتی که از نظر ظاهری به هم شبیه به نظر می رسند و دراین حالت تفاوت مفهومی بسیاری با یکدیگر دارند بپردازیم: الف – اخلاق: اخلاق جمع «خُلق» است. خلق حالت و کیفیتی باطنی است که با چشم سر و حواس ظاهری دریافتنی نیست. هر خلق مقتضی رفتار خاصی است. کسی که صفت و خلق سخاوت را داراست به نیازمندان انفاق می کند و در سختی ها به دیگران کمک مالی می دهد. ب – محبّت: محبت در لغت به معنای دوستی و علاقه است

که می توان آن را به طور کلی به محبت خود و محبت دیگران تقسیم کرد. آنچه از ویژگیهای مؤمن به شمار می آید و در متون دینی بر آن تأکید نموده است محبت به خداوند و پس از آن محبت به پیامبر(ص) و اهل بیت(ع) است. پ – مفهوم تسلیم بودن در برابر خداوند: تسلیم خدا بودن به معنای پیروی بی چون و چرا از دستور های اوست که در متون دین آن را تعبّد و عبادت می خوانند .ت – مفهوم خوف و رجا: ترس و امید یا خوف و رجا دو حالت نفسانی اند که در شرایطی خاص بر انسان عارض می شوند. هرگاه کسی بداند یا احتمال دهد در آینده امری ناخوشایند برای او رخ می دهد دچار ترس می شود و بر عکس اگر بداند یا احتمال دهد امری خوشایند برای او روی خواهد داد، حالت امیدواری بر او عارض می شود. ث) توکّل: توکل در لغت به معنای واگذاشتن است. مؤمن امور خود را به خدا وا می گذارد، غیر خدا، مؤمن تنها به توانایی و لطف خداوند اعتماد و اطمینان دارد. ج) شکر: شکر در لغت به معنای شناخت نعمت و سپاسگذاری از نعمت دهنده است. شکر خدا نیز به معنای اعتراف به نعمت های خداوند سرپیچی نکردن از دستورهای او است. چ) صبر: صبر در لغت به معنای حبس کردن و بازداشتن است. بنابراین اگر کسی خود را از انجام کاری باز دارد صبر کرده است. ح) اخلاص: اخلاص در لغت به معنای پیراستن از آمیزه ها است. اخلاص آن است که مؤمن در انجام هر کاری قصد و نیت خود را از هر چیزی جز خداوند پیراسته کند. خ) اعتدال و میانه روی: حد وسط دو چیز را میانه می گویند. علمای اخلاق معتقدند هر کاری دو حد نهایی دارد: افراط و تفریط . اعتدال و میانه روی میانه افراط و تفریط است. د) احسان: احسان در لغت به معنای نیکی کردن است که بستگی به نوع کار فرد با دیگران دارد و به معنای انجام کار خوب بدون چشم داشت است. ذ) عدل: عدل آن است که نیکی را به نیکی و بدی را به بدی پاسخ دهیم. عدالت یعنی به حق حکم و داوری کردن – انصاف نیز مترادف عدل است. ر) امر به معروف و نهی از منکر: معروف در لغت به معنای «شناخته شده» است بنابراین هر رفتاری که در میان مردم رایج باشد معروف است – منکر نیز در لغت به معنای ناشناخته است و به معنای کلی تر امر به معروف عبارت است از ارشاد به راه های رشد و نجات بخش و نهی از منکر عبارت است از منع از آنچه با شریعت موافق نیست. ز) عفّت: عفت در لغت به معنای بازداشتن نفس از کارهای ناپسند و زشت است و در علم اخلاق به حالتی نفسانی گفته می شود که بر اثر اعتدال قوه شهویه به وجود می آید و انسان را از افراط و تفریط در شهوت باز می دارد. ژ) سخن نیکو: سخن نیک، سخن راستی است که نه بیهوده است و نه پیامدی منفی دارد. س) عفو و گذشت: عفو، صفح، حلم، کظم غیظ واژه هایی هستند با معانی نزدیک به هم، عفو به معنای بخشیدن خطای خطا کار و تنبیه نکردن او و معادل گذشت کردن در زبان فارسی است. ش) مفهوم همیاری در کارهای نیک: تعاون و همیاری، به معنای یاری کردن یکدیگر است. همیاری در کارهای نیک و همیاری نکردن در گناه و تعدی اساس سنت اسلامی است. ص) خدمت: انجام وظیفه در حرم مطهر رضوی و اماکن متبرکه در کمال اخلاص و ارادت و حسب ضوابط و ترتیبات خاص از سوی خدمه، خدمت نامیده میشود. ض) خدمه: کسانی که در روضه منوره و رواق های اطراف حرم مطهر و صحن ها و کفشداری ها خدمت می کنند و تشریفات، آداب و رسوم مقرر در حرم مطهر را انجام می دهند خدمه نامیده می شوند. خدام بر حسب مکان و نوع خدمت در یکی از گروه های زیر مفتخر به دریافت حکم می شوند: ۱- خادم ۲- فراش ۳- حافظ ۴- کفشدار ۵- دربان ط) کشیک: نگهبانی و خدمت شبانه روزی خدمه حرم مطهر است که از صبح روز خدمت شروع و به صبح روز بعد ختم می شود . ظ) سرکشیک، معاون کشیک خدّام: به فردی اطلاق می شود که به موجب حکم تولیت عظمای آستان قدس رضوی به مدت سه سال منصوب می شود و مطابق آیین نامه خدمت می کند . سرکشیک های فراشان، دربانان و کفشداران به پیشنهاد اداره خدمه و صدور حکم از سوی معاون اماکن متبرکه و امور زائرین آستان قدس رضوی برای مدّت سه سال منصوب می شوند. ع) ناظم کشیک: خادمی است که به پیشنهاد معاون اماکن متبرکه و امور زائرین و با حکم قائم مقام تولیت عظمای آستان قدس رضوی منصوب می شود و در نوبت کشیک خود وظایف تعیین شده را انجام می دهد. غ) صدر الحفاظ: از میان حفّاظ آستان قدس رضوی یک نفر به موجب تولیت عظمای آستان قدس برای مدت سه سال به عنوان صدر الحفاظ منصوب

می شود. ف) خدمت فوق ضریح: غبارروبی و تعویض پوشش، گلدانها و جمع آوری نذورات فوق ضریح مطهر است که توسط سرکشیک و در غیاب وی توسط معاون کشیک همه روزه انجام می شود .ق) خطبه: مجموعه ای است مشتمل بر ستایش پروردگار و صلوات بر رسول خدا(ص) و ثنای ائمه اطهار(ع) و به ویژه حضرت رضا(ع) و حضرت قائم آل محمد(عج) که در مراسم تحویل و تحوّل کشیک ها، سرکشیک یا معاون کشیک، خطبه را قرائت می کند، ولی در خطبه شب عاشورا و شب شهادت حضرت رضا(ع) طبق سیره معمول توسط یکی از مداحان اهل بیت(ع) با صدای بلند و آهنگین خوانده می شود . ک) صفّه: عبارت است از حضور حفّاظ، خدّام و فراشان در دارالحفّاظ و قرائت قرآن، مدح ۱۴ معصوم(ع) از منشأت خواجه نصیر الدین و خطبه در هر صبح و شام برابر آئین نامه. گ) لباس خدمت: لباس رسمی خدمت برای خادم، فراش، حافظ و کفشدار عبارت است از شلوار، لباس مشکی با یقه شکاری و برای دربان عبارت از کت و شلوار مشکی با یقه شکاری و کلاه مخصوص. ل) نشان خدمت: نشانی است مخصوص آستان قدس حاوی کلمه طیبه لا اله الاّ الله و بیانگر نوع خدمت در ذیل آن که برای خادم، فراش، حافظ و کفشدار در سمت چپ لباس و برای دربان جلو کلاه نصب می شود . م) درجات خدمت: عبارت است از رسمی، افتخاری، تشرفی ن) خدمت موروثی: انتقال خدمت است به ورثه و شامل خدمه رسمی می باشد. و) اکبر اولاد: به پسر بزرگتر براساس شناسنامه اطلاق می شود به شرط آنکه دارای رشد، تعهّد و توان خدمتگزاری باشد.هـ) حق دفن: استفاده از امتیاز دفن خدمه متوفّی به صورت رایگان در حوزه اماکن متبرکه است به شرط داشتن شرایط لازم.ی) نایب: کسی است که به جای یکی از خدمه رسمی یا افتخاری برابر آئین نامه برای خدمت معرفی می شود. موانع و محدودیت های تحقیق: ۱- با توزیع ۳۰۸ پرسشنامه تعداد ۲۶۵ پرسشنامه بازگشت ۲- عدم همکاری بعضی از خادمان رضوی مبنی بر این که نیاز به همکاری آنها در گرو هماهنگی با مسوولین و مقامات بالاتر می باشد.۳- گروهی از آزمودنیها تمایل به انجام مصاحبه در خارج از اماکن متبرکه رضوی را داشتند و روش پرسشنامه را صحیح نمی دانستند با توجه به وسعت فضایی و زمانی از روش پرسشنامه به لحاظ زمان و دسترسی صحیح اطلاعات استفاده شد. فصل دوم: پیشینه تحقیقمروری بر منابع موجود در تحقیقات گذشته: در ارتباط با هر موضوع تحقیقی، منابع و تحقیقات مختلفی ممکن است وجود داشته باشد، محقق می تواند با توجه به مراجع دسترسی اطلاعات، منابع مرتبط با موضوع تحقیق خود را مشخص کند و از آنها استفاده لازم را ببرد در خصوص اخلاق و معیارهای اخلاقی تحقیقاتی بسیار زیاد صورت گرفته است. با توجه به اینکه تبیین اخلاق خادم رضوی و آیین و انواع خدمت منحصر به مکان مشخصی می باشد سعی شده است خصوصیات و ارزشهای اخلاقی انسانی در سطحی بالاتر در بین خادمان رضوی تسری و لحاظ گردد در این خصوص مطالعات اجمالی در تدوین مقاله داشتم که به آن ها در ذیل اشاره می شود: ۱- اخلاق اسلامی (مبانی و مفاهیم)، محمد داودی، تهران، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، قم ، دفتر نشر معارف ۱۳۸۷.۲- آئین زندگی (اخلاق کاربردی)، احمد حسین شریفی، تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، قم، دفتر نشر معارف، ۱۳۸۴. -۳آشنایی با اخلاق اسلامی – محمد حسن حائری ( یزدی )-مشهد:بنیاد پژوهشهای اسلامی-۱۳۸۶ -۴تعلیم و تربیت در اسلام، مرتضی مطهری، تهران، صدرا، شانزدهم، ۱۳۶۷.-۵ آئین نامه خدمت در اماکن متبرکه رضوی. اختصاصی آستان قدس رضوی که در جلسه مورخ ۸/۶/۸۳ هیأت امنا به تصویب مقام منیع تولیت عظمای آستان قدس رسید. مبانی نظری: بسیاری از دانشمندان و علمای اسلام در خصوص علم اخلاق و فضایل و ویژگیهای آن به نقد و بررسی پرداخته اند . در بین دیدگاه ها از متفکران بزرگ چون خواجه نصیر الدین طوسی. ملا احمد نراقی وشهید مطهری نکاتی ذکر می شودخواجه نصیر الدین طوسی: خواجه نصیر در کتاب اخلاق ناصری صفحه ۱۴ در تعریف علم خود از علم اخلاق نقش شناخت را برجسته کرده و می گوید: علمی است که به آن که نفس انسان چگونه خلقی اکتساب تواند کرد که جملگی احوال و افعال که به اراده او از او صادر می شود جمیل و محور بود. ملا احمد نراقی در کتاب معراج السعاده: در بیان فایده اخلاق گفته است فایده علم اخلاق پاک ساختن نفس

است از صفت های رذیله و آراستن آن به ملکات جمیله که از آن به تهذیب اخلاق تعبیر می شود. شهید مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام : آن ها که پیشنهاد اخلاق می کنند می دانیم دو دسته هستند. یک دسته اساس اخلاقشان بر خودخواهی و خودپرستی است، بر تقویت خود است، بر تنازع بقا است، بر طرفداری از خود است، یک رکن و یک اساس بیشتر برای اخلاق قائل نیستند و آن، کوشش برای حفظ حیات شخصی است. پایه اخلاق آنها «خودی» است. مثل اخلاقی که مثلاً نیچه پیشنهاد می کند، و حتی اخلاق کمونیستی هم چنین اخلاقی است نمی تواند غیر از منافع – آن هم منافع شخصی باشد یعنی مبنای فلسفی کمونیسم این امکان را به ما نمی دهد که اخلاق خودش را توسعه بعد و از مبنای خودی یک درجه بالاتر برود. از این ها که بگذریم سایر روشهای اخلاقی و ترتیبی که در دنیا هست کلماتی را به وجود آورده و فضائل را اصطلاح کرده اند تحت عنوان فضائل اخلاقی مثل عدالت، راستی، درستی، امانت و غیره؛ تمام این اخلاق ها یک نوع مبارزه با خودی است وقتی که بشر می گوید راستگو باش ودروغ نگو، یعنی آنجا که منفعت شخصی هست، به خاطر منفعت شخصی راستی را از دست نده . راستی یک نوع پا روی «خود» گذاشتن است. همین طور است وقتی به بشر می گویند نفاق نداشته باش، دزدی نکن، به عدالت پایبند باش، انصاف داشته باش، مساوات را رعایت کن، همه این فضائل که فضائل اخلاقی گفته می شود یک نوع مبارزه کردن با خودی است . فصل سوم: روش انجام تحقیقجمعیت آماری: جمعیت آماری در این تحقیق خدمتگزاران افتخاری در بارگاه حضرت رضا(ع) می باشند با توجه به اطلاعات آماری ۴۶۲۳نفر که در ۵ نوع خدمت که ۹۷۰ نفرخادم –۱۹۰۹ نفر کفشدار –۴۹۷ نفر فراش –۵۷ نفر حفاظ– ۱۱۹۰ نفر دربان می باشند .حجم نمونه و شیوه نمونه گیری: روش نمونه گیری با توجه به این که جامعه آماری مورد استفاده خادمان اماکن متبرکه رضوی بوده، متجانس بوده و همگی مرد هستند از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است . که پس ازنمونه گیری تصادفی ۳۰۸ نفراستخراج گردید .روش تحقیق: روش مورداستفاده در این تحقیق، روش تحقیق زمینه ای (موردی) است با توجه به منحصر بودن خادم رضوی در موقعیت و مکان مشخص و واحد، اطلاعات جمع آوری از نوع تحقیقات موردی یا Case study به عمل آمد. دراین تحقیق از تکنیک استفاده از پرسشنامه استفاده شده است . در بررسی و جمع آوری داده ها به این ترتیب عمل شده که در مرحله اول یکسری اطلاعات از طریق اسناد و منابع نوشتاری، شنیداری و دیداری با استفاده از منابع کتابخانه ای مورد استفاده شد و در ادامه ازتکنیک پرسشنامه استفاده شد به این ترتیب عمل شد که پس ازیافتن فرد در حوزه اماکن متبرکه رضوی بر حسب نوع خدمت خادم، حفاظ، فراش کفشدار، دربان پرسشنامه به وی تحویل می گردد تا آن را کامل نماید و سپس در تاریخ معینی از آن فرد تحویل گرفته می شود در طرح سؤالات پرسشنامه از سؤالات بسته استفاده شده است. روایی و پایایی : پس از تهیه و تدوین پرسشنامه ابتدا یک نمونه کوچک اجرا شده و مطالعه مقدماتی pilot _ study وسپس به پنج نفر از مسؤول کشیک دربانها، کفشدارها، حفاظ و خدام و همچنین جهت تایید نهایی خدمت استادراهنما جهت تعیین اعتبارنشان دادیم و مواردی را اصلاح نمودیم. و جهت پایایی زمان و شرایط تکمیل پرسشنامه برای همه نمونها یکسان قرار داده شد .فصل چهارمتجزیه و تحلیل یافته های تحقیقجدول شماره ۱ :نیاز به شناخت اخلاق در توسعه رفتار و عملکرد خدمتیجنس نوع خدمت بین سنین ۳۰ تا ۴۰ سن ۴۱تا۵۰ سن ۵۱تا۶۰ ۶۱ سال به بالا جمعخادم ۵ ۱۱ ۵ ۲ ۲۳فراش ۴ ۲۸ ۱۷ ۳ ۵۲حافظ ۲ ۳۱ ۱۴ ۱ ۴۸کفشدار ۷ ۳۹ ۳۲ ۵ ۸۳دربان ۱۶ ۴۳ ۳۵ ۸ ۱۰۲ ۳۰۸نمودار شماره ۱ :نیاز به شناخت اخلاق در توسعه رفتار و عملکرد خدمتی خادم رضوی موثر است تحلیل شماره ۱:شناخت اخلاق راه شناسایی استعدادهای گوناگون انسان و فضایل و رذایل روحی آدمی را نشان می دهد . همچنین شیوه ایجاد تعادل میان امیال گوناگون را می شناساند . با توجه به جدول و نمودار شماره ۱ با توجه به فرضیه و پرسشهایی که در خصوص لزوم همه جانبه شناخت اخلاق در توسعه عملکرد خدمتی صورت گرفته شد اکثر خادمان برصحت این فرضیه اعمال نظر داشتند . جدول شماره ۲ لحاظ داشتن اخلاق در ارتباط تصمیم گیری خادم رضوی نوع علمنوع خدمت علوم اخلاقی علوم اجتماعی علوم روانشناسی هر ۳ مورد

جمعخادم ۵ ۱۱ ۵ ۲ ۲۳فراش ۴ ۲۸ ۱۷ ۳ ۵۲حافظ ۲ ۳۱ ۱۴ ۱ ۴۸کفشدار ۷ ۳۹ ۳۲ ۵ ۸۳دربان ۱۶ ۴۳ ۳۵ ۸ ۱۰۲ ۳۰۸نمودار شماره ۲ :لحاظ داشتن علوم اخلاقی – اجتماعی – روانشناسی در ارتقاء تصمیم گیریهای سازنده خادم رضوی اخلاق است که علم و فن آوری و تکنولوژی را در راستای خواست خدای متعال و خدمت به بندگان خدا و پرهیز از به کارگیری آن در راه ارضای تمایلات و خواسته های شهوانی انسانهای لجام گسیخته ، سمت و سو و جهت می دهد . تحلیل شماره ۲: دانشی که در مسیر رستگاری ، راهنمای انسان است تا در سایه تعالیم حیات بخش اسلام و در راستای شکوفایی استعدادهای درونی برای نیل به آن غرض اصلی رهنمونش باشد ، دانش اخلاق اسلامی است با توجه به لحاظ داشتن سه علوم اخلاق ، اجتماعی و روانشناسی با توجه به جمع و کسر اطلاعات از ۵ نوع خدمت استنباط شد که یادگیری هر سه علم در بهبود خدمت رسانی و با زائران اهمیت بسزائی دارد و طبق آمار فوق لحاظ داشتن علوم روانشناسی بالاخص روانشناسی با زائر با توجه به اینکه در برخوردهای روزمره خادمان ، زائرین اولین و مهمترین مخاطبان مجموعه زیارتی و خدماتی محسوب می شوند این علم روانشناسی جایگاه بیشتری نسبت به سایر علوم دارد .جدول شماره ۳:لزوم گسترش مناسبات اخلاقی در افزایش رضایتمندی مراجعاتجنس نوع خدمت بین سنین ۳۰ تا ۴۰ سن ۴۱ تا ۵۰ سن ۵۱ تا ۶۰ ۶۱ سال به بالا جمعخادم ۴ ۱۲ ۶ ۱ ۲۳فراش ۱ ۳۱ ۱۹ ۱ ۵۲حافظ ۳ ۲۶ ۱۷ ۲ ۴۸کفشدار ۲ ۳۸ ۳۴ ۹ ۸۳دربان ۲۷ ۳۹ ۲۹ ۷ ۱۰۲ ۳۰۸نمودار شماره ۳:گسترش مناسبات اخلاقی در نزد خادمان رضوی در افزایش رضاتتمندی مراجعان اثر دارد تحلیل شماره ۳: مناسبات و معاشرتهای اخلاقی خادمان رضوی نه تنها باید در حیطه فعالیت خدمتی و کاری جهت زائرین باشد بلکه در کلیه معاشرتها و مناسبات اخلاق در خارج از حوزه اماکن متبرکه رضوی لحاظ دارد . با توجه به اینکه زائرین حرم رضوی در پی کسب امنیت و آسودگی خاطر و سهولت در خدمت رسانی می باشد افزایش سطح آگاهی و گسترش اخلاق از طریق آداب و مراودات روزانه بر این موضوع افزایش رضایتمندی مراجعان صحه گذاشته است با توجه به میانگین آزمودنیها که بین سطوح دیپلم و فوق دیپلم بر موضوع گسترش معاشرات اخلاقی صحه گذاشته است .جدول شماره ۴ :لزوم الگوپذیری از مفاهیم بنیادی اخلاق در خادم رضویدرجه کیفیت نوع خدمت عالی خوب متوسط ضعیف جمعخادم ۵ ۱۱ ۵ ۲ ۲۳فراش ۴ ۲۸ ۱۷ ۳ ۵۲حافظ ۲ ۳۱ ۱۴ ۱ ۴۸کفشدار ۷ ۳۹ ۳۲ ۵ ۸۳دربان ۱۶ ۴۳ ۳۵ ۸ ۱۰۲ ۳۰۸تحلیل شماره ۴: منظور از مفاهیم بنیادی و عام اخلاقی مفاهیمی هستند که به حوزه های خاص اختصاص ندارند و هم حوزه های اخلاقی را در بر می گیرندبا توجه به اینکه خادمان رضوی منحصر به مکان واحد و مشخصی تعریف ارائه خدمت می نمایند لحاظ داشتن کلیه مفاهیم بنیادی اخلاقی در آنها امری ضروری و اجتناب ناپذیر است . با توجه به کسب اطلاعات از طریق پرسشنامه بیش از ۹۵٪ در قالب ۵ نوع خدمت مختلف از جایگاه و مراتب مفاهیم بنیادی اخلاقی از جمله محبت ، تسلیم بودن در برابر خداوند ، توکل ، صبر، اخلاص ، میانه روی و امر به معروف و نهی از منکر و ..... برخوردار است امید است با آموزشهای بیشتر و تداوم آموزشهای کوتاه مدت درون سازمانی و لزوم جلسات کارشناسی بیشتر به این امر مهم ۱۰۰٪ دست یابیم .جدول شماره ۵ : شیوه تفکیک انواع خدمتدرجه یا کیفیت نوع خدمت عالی خوب متوسط ضعیف جمعخادم ۱۸ ۴ ۱ ۰ ۲۳فراش ۳۸ ۱۱ ۳ ۰ ۵۲حافظ ۳۸ ۸ ۲ ۰ ۴۸ کفشدار ۶۹ ۱۰ ۴ ۰ ۸۳دربان ۸۴ ۱۳ ۵ ۰ ۱۰۲ ۳۰۸نمودار شماره ۵ :شیوه تفکیک انواع خدمت تحلیل شماره ۵ :با مشاهده از جدول و نمودار شماره ۵ با توجه به شیوه تفکیک خدمت در اماکن متبرکه رضوی تحت بررسیها و کارشناسیهای مختلفی که توسط کارشناسان زبده در امر خدمت رسانی و همچنین مسئولین محترم آستانقدس که تمامی هم و غم خود را معطوف به خدمتگزاری شایسته در خور زائرین عزیز نموده اند تقسیم بندی خدمت بر مبنای ۵ نوع خدمت که با آئین نامه خدمتی در اماکن متبرکه رضوی که با نظر هیئت امنا و تصویب مقام منیع تولیت عظمای آستانقدس رضوی رسیده است ، این امر تاثیر داشته است . در آمار فوق تعداد ۱۵ نفر از آزمودنیها شیوه یا تفکیک را متوسط اعلام کرده اند

که جای بسی تامل است که البته این در خصوص اینکه پاسخهای ما چهارگزینه ای بوده و یا حتی زمان کافی در اختیار نداشته اند این را اعلام نموده اند در حالیکه در بقیه موارد نظر افراد بسار عالی صورت گرفته که در مقابل این اعداد کوچک لطمه ای به ارزش و ثبات کار نمی آورد .جدول شماره ۶ :لزوم تحکیم و ارتقاء تعادل بین انواع خدمتها در توسعه خدمت رسانی و کارآفرینیدرجه یا کیفیت نوع خدمت عالی خوب متوسط ضعیف جمعخادم ۰ ۱۲ ۳ ۸ ۲۳فراش ۰ ۳۶ ۶ ۱۰ ۵۲حافظ ۰ ۳۷ ۲ ۹ ۴۸کفشدار ۳ ۶۴ ۵ ۱۱ ۸۳دربان ۸ ۵۳ ۵ ۳۶ ۱۰۲ ۳۰۸نمودار شماره ۶ :تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدمتها در توسعه خدمت رسانی و کارآفرینی موثر است تحلیل شماره ۶ :در مجموعه های فرهنگی – زیارتی همیشه باید بنا بر این موضوع گذاشته شود که نباید در اکثر اوقات خدمت رسانی را در سطح عالی وبهینه تعریف نمائیم .نگرش تمامی ما و مسئولین آستان قدس رضوی باید معطوف به این مسئله باشد که نقاط ضعف در امر خدمت رسانی محسوس می باشد و درصدد باشیم تا این کاستی و ضعف را به حداقل رسانیده شود با توجه و تحلیل آمار و نمودار فوق تحکیم و ارتقاء تعامل بین انواع خدمت در حد عالی و مطلوب نمی باشد و شاید این جزء فرضیه های رد شده محسوب شود اما اگر خواسته یاشیم درصدد خدمت رسانی بهینه و در سطح استاندارد و مطلوب باشیم باید کاستی ها را پذیرفته و در صدد اصلاح باشیم در این خصوص چندین را حل و راهکار را می توان در نظر گرفت که یکی می تواند تشکیل کارگروههایی متشکل از نمایندگان ۵ نوع خدمت بوده و در راستای توسعه خدمت رسانی و کار آفرینی تبادل افکار و عقاید صورت گیرد . فصل پنجم : خلاصه و نتیجه گیری فلاسفه و اندیشمندان حتی پیروان مکتبهای مادی نیز هر یک با بینش و اهداف خاص خود از تربیت و اخلاق سخن گفته و اصول وروشهایی را برای آن ارائه داده اند که این خود بیانگر اهمیت و سرنوشت ساز بودن این مسآله برای انسان در هر شرایط و همه جوامع است .نتیجه گیری دراین تحقیق در جهت پرسشهای مطرح شده در آغاز تحقیق است که جایگاه و اهمیت اخلاق و الگو پذیری از مفاهیم بنیادی فضیلتهای اخلاقی در عملکرد خدمتی خادمان تآثیر داشته و خدمت در اماکن متبرکه رضوی تابع مقررات و آداب و رسوم خاص بوده و انطباق شرح وظایف خدمه با آئیین نامه خدمتی در خدمت رسانی مطلوب اثر دارد .و نتیجه دیگر اینست که حضرت رضا علیه السلام را همچون سایر امامان معصوم به عنوان بهترین الگو برای همه اقشار جامعه معرفی نمود. حضرت با رفتارهای سازنده خویش درسهایی چون برابری و برادری و نیز رعایت کردن حقوق دیگران و همچنین عبادت خالصانه خداوند و اینکه هیچگاه از خداوندمآیوس و ناامید نشویم وما نیز با کسب استعدادهای خود در زمینه های علمی در شکوفا شدن استعدادهایمان کوشش نمائیم ودر نتیجه از آن برای خدمت به جامعه و خلق استفاده کنیم . ارائه پیشنهادات: ۱–لزوم آموزشهای بیشتر و شناخت روز افزون فضیلتهای اخلاقی در بیشتر خادمان رضوی در همه کشیکها ۲–تداوم آموزشهای کوتاه مدت سازمانی و برون سازمانی در خصوص افزایش سطح آگاهیهای خادمان ۳–توجه بیش از حد به امر آموزش علوم اخلاقی _اجتماعی و بالاخص روانشناسی که مورد اخیر روانشناسی برخورد با زائرین مد نظر می باشد .۴- لزوم جلسات کارشناسی بیشتر حداقل بصورت ماهیانه در جهت حفظ و ارتقاء بیش از پیش تعامل بین کشیکها ۵- استفاده از نظرات جمعی به خصوص استفاده از پیشنهادات و انتقادات زائرین در خصوص بهبود رفتارهای خدمتی و توسعه وارتقاء خدمت ۶- ایجاد و تحکم بیشتر با مجموعه های فرهنگی و نظارتی در خصوص امر خدمت رسانی از قبیل سازمان تبلیغات اسلامی و اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی و.........۷- تشکیل کار گروههایی متشکل از نمایندگان انواع خدمتهای موجود در اماکن متبرکه رضوی و ایجاد تبادلهای فکری – عقیتی و خدمتی و آسیب شناسی کلیه موارد خدمتی و حتی اینکه در جزئی ترین موارد نقص و کاستیها اظهار نظر و راهکار تهیه گردد. فصل ششم : پیوستها ، منابع و مآ خذبرخی دیگراز مفاهیم و فضیلتهای اخلاقی خادم رضوی :رضا : یعنی انسان در مسیر سیر و سلوک به مرتبه ای برسد که بکوشد خدااز اوراضی باشد و ازمقدرات الهی راضی باشد. توحید :این مقام از تسلیم بالاتر است ،زیرا انسان در مقام تسلیم خود را مالک خود می داند و برای خود وجودی قائل است که آن را تسلیم خدا می کند.قناعت : یعنی اکتفا و

را ضـی بودن به انـدک از متـاع دنیـا تواضع :یکی از خصـلتهای بسیـار ارزشـمند و از راههـای تهـذیب نفس و تربیت اخلاقی است .پیـداست انسـان فروتن می توانـد از برکـات تعلیم و تربیت در جـامعه برخـوردار شود.شـرح وظـایف خـدمه در حرم مطهر ،رواق ها ،صـحن ها و کفشـداری ها به شـرح زیر است :الف_ حفظ پاکیز گی و طهارت در اماکن متبر که ،روضه منوره رواق ها و صـحن ها .ب _ حضور در رواق های دار الحفاظ و دارالسعاده و شرکت در مراسم صفه و خطبه صبح و شام .ج_ حفظ نظم و تآمین آرامش در رواق هـا ، صـحن هـا و کفشـداری ها و اماکن متبرکه و ارائه تـذکرات و راهنمایی های لازم به زائران با رعایت احترام و اخلاق اسلامی .د_برف روبی صـحن ها و بام حرم مطهر و اماکن متبرکه .ه-خـدمت فوق ضـریح مطهر ،و قفل کردن درهای حرم مطهر به هنگـام شسـتشو و مواقع خاص .و_شـرکت در مراسم خطبه شب عاشورا ،شب شـهادت حضـرت رضا علیه السلام و شام غریبان .ز_ حضور در مراسـمی که شـرکت خدمه در آن ضروری به نظررسد ،و به طور شفاهی یا کتبی به آنان اعلام یا ابلاغ شود.ح _ امضای دفـاتر حضوروغیـاب در اوقات مقرر.ط _ دریافت کفش زائران و تحویل آن به ارائه دهنـده پلاک با نهایت ادب و احترام . گزارش لیست خـدمه به تفکیـک درجهردیـف نوع خـدمت خـادم کفشـدار فراش دربـان دربـان ویژه حافظ خـادم مسجد گوهرشاد جمع۱ رسمی ۱۹۱ ۰ ۷۸ ۱۳۳ ۰ ۲۱ ۰ ۴۲۳۲ رسمی غیر موروثی ۱۵ ۰ ۱ ۴ ۰ ۰ ۰ ۲۰ ۳ افتخاری ۴۶۲ ۱۲۷۹ ۱۱۳ ۶۰۶ ۰ ۶ ۰ ۲۴۶۶۴ افتخاری م . گ ۰ ۰ ۰ ۰ ۱ ۰ ۱ ۴۲ ۴۴۵ تشرفی ۲۶۰ ۵۴۸ ۳۰۵ ۲۴۱ ۱۲۴ ۲۴ ۰ ۱۵۰۲۶ تشرفی آزمایشی ۰ ۳۸ ۰ ۴۱ ۰ ۰ ۰ ۸۴۷ آزمایشی ۰ ۴۴ ۰ ۴۰ ۰ ۵ ۰ ۸۴جمع ۹۲۸ ۱۹۰۹ ۴۹۷ ۱۰۶۶ ۱۲۴ ۵۷ ۴۲ ۴۶۲۳ پرسشنامهمحقق : حمیـد رضا ضـمیری دانشـجوی رشـته روابط عمومی مرکز آموزش علمی کاربردی آسـتان قـدس رضویموضوع تحقیق : تبیین اخلاق خادم رضوی و آئین و انواع خـدمت در اماکن متبرکه رضویهـدف تحقیق : بررسـی تاثیرات تبین فضیـلت های اخلاقی خـادم رضوی و معرفی آئین و انواع خـدمت در امـاکن متبرکه رضویجناب آقای .................. سن : ............... میزان تحصـیلات : ....................بـا تشـکر و امتنـان فراوان از حسـن همکـاری و مساعـدت جنابعـالی در خصوص اهمیت پاسـخگویی به سوال هـای ذیل ، اینجانب با کمال صـداقت تاکیـد فراوان خویش را به محرمانه مانـدن اطلاعات ، اعلام کرده و اینکه پاسخهای سازنده جنابعالی مارا درارائه تحقیق سودمند یاری خواهد کرد . ۱- شناخت اهمیت اخلاق نزد خادم رضوی را تا چه حـد در توسعه رفتار و عملکرد خـدمتی می دانید ؟ عالی خوب متوسط ضعیف ۲- لحـاظ داشتن چه علـومی را در ارتقـاء تصـمیم گیریهـای خـادم رضوی منـاسب می دانیـد ؟ علوم اخلاقـی علوم اجتمـاعی روانشناسـی همه موارد ۳- گسـترش مناسبـات و معاشـرتهای اخلاقـی در خـادم رضوی در افزایش رضایتمنـدی چه اثری دارد ؟ عـالی خـوب متوسـط ضـعیف ۴- الگوپـذیری از مفـاهیم بنیادی اخلاقی در بین خادم رضوی را چگونه می بینید ؟ عالی خوب متوسط ضعیف ۵- نظر شـما در خصوص کیفیت تفکیک انواع خـدمت در اماکن متبرکه رضوی چه می باشد ؟ عالی خوب متوسط ضعیف ۶- تحکیم و ارتقـاء تعامل بین انواع خـدمتها را در توسعه خـدمت رسانی و حتی کارآفرینی به چه صورت است ؟ عـالی خوب متوسـط ضـعیف منابع و مآخـذ:۱-اخلاق اسـلامی (مبانی و مفاهیم )،محمد داودی ،تهران ،تدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها ،مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی ،قم ،دفتر نشـر معارف ،۱۳۸۷.۲-آئین زنـدگی (اخلاق کاربردی )،احمـد حسـین شـریفی ،تـدوین نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها ،مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی ،قم ،دفتر نشر معارف ،۱۳۸۴.۳-آشنایی با اخلاق اسلامی ،محمد حسن حائری ( یزدی )،مشهد،بنیاد پژوهشهای اسلامی ،۱۳۸۶.۴-تعلیم و تربیت در اسـلام ،مرتضی مطهری ، تهران ،صدرا ،شانزدهم ،۱۳۶۷.۵-آئین نامه خدمت در اماکن متبرکه رضوی ، اختصاصـی آسـتان قدس رضوی که در جلسه مورخه ۸/۶/۱۳۸۳ هیآت امناء به تصویب مقام

منبع تولیت عظمای آستان قدس رضوی رسید .

## تناسب شخصیتی دانشجویان پرستاری

برای تحصیل و کار در این حرفه محسن ادیب حاج‌باقری، منصور دیانتی
مقدمه. ریزش زیاد دانشجویان پرستاری و بی‌میلی بسیاری از پرستاران برای تداوم اشتغال در این حرفه، توجه صاحب‌نظران را به ضرورت در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی افراد در هنگام گزینش برای این رشته، جلب نموده است. با توجه به فقدان مطالعه قبلی در زمینه میزان تناسب شغلی شخصیتی دانشجویان پرستاری در ایران، این مطالعه با هدف تعیین خصوصیات شخصیتی دانشجویان جدیدالورود پرستاری و بررسی تناسب آن برای تحصیل و کار در این حرفه انجام شد. روش‌ها. پژوهش به صورت توصیفی در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران، کاشان و یکی از واحدهای دانشگاه آزاد صورت گرفت. انتخاب نمونه به صورت آسان انجام شد و ۵۲ نفر از دانشجویان جدیدالورود سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ با استفاده از پرسشنامه شغلی شخصیتی هالند مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج. شصت و سه و پنج دهم درصد از دانشجویان مؤنث و ۵/۳۶ درصد مذکر و دارای میانگین سنی ۲/۱±۲۲ سال بودند. براساس نتایج به دست آمده، ۲/۴۴ درصد از دانشجویان به لحاظ شخصیتی خصوصیاتی مناسب برای حرفه پرستاری نداشتند. ۷۷ درصد از دانشجویان اظهار داشتند که در موقع انتخاب رشته اطلاعات کمی در مورد آن داشته‌اند. بحث. نزدیک به نیمی از دانشجویان پرستاری، به لحاظ بارزترین خصوصیات شخصیتی با خصوصیات لازم برای حرفه پرستاری سازگاری نداشتند. پیشنهاد می‌شود که از آزمون‌های شخصیت و تستهای رغبت‌سنج برای انتخاب بهترین دانشجویان از میان افرادی که صلاحیت‌های علمی و استعداد تحصیلی خوبی را نشان داده‌اند، برای تحصیل در رشته پرستاری استفاده شود. واژه‌های کلیدی. خصوصیات شخصیتی، دانشجویان پرستاری, حرفه پرستاری، اشتغال، تحصیل. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۳؛ ۴(۱۲): ۵-۱۱ مقدمه هر حرفه‌ای، بسته به نوع تولیدات یا خدماتی که ارائه می‌دهد، نیاز به فراگیری دانش، مهارت و نیز ویژگی‌های خاص فردی دارد. اگر از ابتدا به تطابق میان ویژگی‌های فردی افراد با شغل مورد نظر توجه کافی مبذول نگردد، سازگاری فرد با آن شغل دچار مشکل خواهد گردید(۱). امروزه، برای گزینش افراد و دادن اجازه ورود به بسیاری از حرفه‌ها، از آزمون استفاده می‌شود. در ایران نیز، هر ساله آزمون ورودی دانشگاه‌ها برای تعیین صلاحیت افراد، برای ورود به دوره‌های آموزشی و مشاغل مختلف برگزار می‌شود. به نظر می‌رسد که چند پیش‌فرض اساسی برای انتخاب دانشجویان برای رشته‌های مختلف وجود دارد که شامل مواردی از قبیل: «داوطلبان در تعیین رشته به علایق، توانایی‌ها، خصوصیات روحی و جسمی‌خود و تناسب آن با شغل کاملاً توجه می‌کنند»، «انتخاب یک رشته توسط داوطلب نشانگر شناخت او از آن رشته است»، «از روی نمرات کسب شده در آزمون، می‌توان صلاحیت افراد را برای حرفه‌های مختلف شناسایی کرد»، «هر فرد که نمره بالاتری در آزمون کسب نماید، دارای صلاحیت برای حرفه‌های پراهمیت‌تر و حساس‌تر است»، می‌شود. با توجه به اینکه شرکت در آزمون و انتخاب رشته، آزاد و داوطلبانه است، انتظار می‌رود که افراد، دارای انگیزه کافی برای تحصیل در آن رشته بوده و پس از اشتغال در آن, خدمات با کیفیتی را ارائه دهند. متأسفانه، گزارشات نشان می‌دهد که بسیاری از دانشجویان پرستاری در مدت تحصیل، دارای انگیزه کافی نیستند، تمایل پرستاران برای اشتغال در این حرفه کاهش یافته، و با وجود افزایش تعداد پرستاران در سطوح کارشناسی ارشد و دکترا, نه تنها کیفیت خدمات پرستاری به موازات آن افزایش نیافته، بلکه به نظر می‌رسد کاهش هم یافته باشد(۲و۳). عوامل مختلفی، از جمله: اشکال در گزینش دانشجو، روش‌ها و محتوای تدریس و نیز چگونگی ارزیابی دانشجویان می‌توانند در این مشکل نقش داشته باشد(۴). هدف از برگزاری آزمون، گزینش مناسب ترین افراد برای یک رشته یا حرفه است. این امر هنگامی به بهترین وجه تحقق می‌یابد که افرادی برای ورود به یک حرفه انتخاب شوند که ویژگی‌های آنها با خصوصیات آن حرفه سازگاری داشته باشد(۵). مروری بر چگونگی

پذیرش دانشجو در رشته پرستاری در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که این مسأله مورد غفلت قرار گرفته است. در اسلوونی، تنها داشتن دیپلم دبیرستان برای پذیرش دانشجوی پرستاری کافی است(۶). مدارس پرستاری امریکا نیز از آزمونی همانند سایر رشته‌ها و یا از آزمون‌های استعداد، و در برخی از موارد، از آزمون‌های معلم‌ساخته که صرفاً توانایی‌های لازم برای کسب پیشرفت تحصیلی را می‌سنجند، برای گزینش داوطلبان استفاده می کنند(۳و۷). در ایران نیز، آزمون سراسری، صرفاً به سنجش اطلاعات نظری و استعداد تحصیلی داوطلبان می‌پردازد، در حالی که هم شرایط تحصیل و هم شرایط کار پرستاری با سایر رشته‌ها متفاوت است. به دلیل همین تفاوت، در سال‌های اخیر، محققان تأکید نموده‌اند که لازم است افرادی برای تحصیل در این رشته انتخاب شوند که علاوه بر آمادگی و استعداد تحصیلی، درجاتی از ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی متناسب با این حرفه را داشته باشند. از این رو، استفاده از آزمون‌هایی که علاوه بر استعداد تحصیلی، سنجش شخصیت را نیز شامل گردد، پیشنهاد نموده‌اند(۷تا۱۰). بررسی مشاغل مختلف و شرایط محیط کار آنها، و تعیین خصوصیات شخصیتی لازم برای این مشاغل، نشان می‌دهد که حرفه پرستاری نیاز به شخصیتی اجتماعی دارد، اگرچه درجاتی از خصوصیات شخصیتی جستجوگر و هنری نیز لازم است(۱). با توجه به اهمیت گزینش صحیح از میان داوطلبان ورود به حرفه پرستاری و فقدان مطالعه قبلی در این زمینه در ایران، این مطالعه با هدف تعیین خصوصیات شخصیتی دانشجویان جدیدالورود پرستاری و بررسی تناسب آن برای تحصیل و کار در این حرفه انجام شده است. امید است نتایج آن بتواند به عنوان گامی‌در راه ارتقای خدمات پرستاری و افزایش رضایت حرفه‌ای شاغلین در این حرفه و مددجویان آنها مفید واقع گردد. روش‌ها پژوهشی توصیفی در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و کاشان و یکی از دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی‌انجام شده است. انتخاب دانشکده‌ها بر اساس تفاوت رتبه آنها و در نتیجه تفاوت رتبه دانشجویان پذیرفته شده در آنها انجام شد. به این ترتیب، کوشش شد تا نمونه پژوهش، نماینده‌ای از جامعه بزرگتر پذیرفته‌شدگان در رشته پرستاری باشد. انتخاب نمونه در محل‌های پژوهش، به صورت آسان انجام شد. به این ترتیب که کلیه دانشجویان جدیدالورود پرستاری که برای نیم‌سال اول سال تحصیلی۸۱–۸۰ در دانشکده‌های مذکور ثبت نام نموده بودند، به عنوان واحد پژوهش تلقی گردیدند (N=۹۰، ۵۰ نفر تهران، ۲۰نفر کاشان، ۲۰ نفر آزاد). برای جمع‌آوری داده‌ها، در هر یک از محل‌های پژوهش، پژوهشگر با هماهنگی قبلی با مدرس مربوطه، در یکی از جلسات درسی اولین یا دومین ماه تحصیل دانشجویان نامبرده شرکت کرد و پس از بیان اهداف پژوهش و کسب اجازه برای شرکت در تحقیق, به معرفی پرسشنامه و توضیح درباره نحوه تکمیل آن پرداخت و نیز توضیحاتی را درباره ویژگی‌های بارز هر یک از تیپ‌های شخصیتی اجتماعی، هنری، قراردادی، واقعگرا، متهور و جستجوگر ارائه داد. آن گاه پرسشنامه در میان دانشجویانی که مایل به شرکت در تحقیق بودند (۷۵ نفر) توزیع و از آنها خواسته شد تا پس از ۲۴ ساعت، پرسشنامه‌های تکمیل شده را عودت دهند. تاکنون بیش از ۴۰۰ تحقیق در کشورهای مختلف با استفاده از پرسشنامه هالند انجام شده و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته و در مواردی نیز، از آن برای توزیع دانشجویان در رشته‌های دانشگاهی استفاده شده است که هالند خلاصه‌ای از آنها را در یک کتاب راهنمایی شغلی به چاپ رسانده است(۱). ابزار جمع‌آوری داده‌ها دارای دو قسمت بود: الف. پرسشنامه‌ای که ضمن سؤالاتی درباره مشخصات دموگرافیک، دربردارنده سه سؤال بود. یک سؤال چند گزینه‌ای درباره نظر هر فرد در مورد تیپ شخصیتی خودش (از میان تیپهای شخصیتی اجتماعی، هنری، قراردادی، واقعگرا، متهور و جستجوگر)، یک سؤال در مورد اینکه در هنگام انتخاب رشته پرستاری تا چه حد درباره این رشته اطلاع داشته و چه تصویری از این حرفه در ذهن خود داشته است؟ و نیز یک سؤال درباره هدف فرد از انتخاب رشته پرستاری. ب: پرسشنامه شغلی شخصیتی هالند. این پرسشنامه شامل ۳ بخش است: بخش اول. طبقه‌بندی شغلی، حاوی لیستی از ۵۰۰ شغل که متناسب با تیپ‌های شخصیتی به ۶ طبقه: اجتماعی، هنری، قراردادی، واقعگرا، متهور و جستجوگر تقسیم شده‌اند. بخش دوم. جستجوی خودفرمان، که شامل ۶ قسمت است: ۱. آرزوهای شغلی. در این بخش که به صورت سؤال باز است، از فرد خواسته می‌شود تا تاریخچه‌ای از

آرزوهـای شـغلی خود را به ترتیب از جدیـدترین تـا قـدیمی‌ترین آنهـا بنویسـد. ۲. فعالیت‌هـا. در این قسـمت لیسـتی از فعالیت‌هـای اجتمـاعی، هنری، قراردادی، واقعگرایـانه، متهورانه و جسـتجوگرانه وجود دارد که فرد به صورت علاقه دارم یا علاقه نـدارم، پاسـخ می‌دهـد. در نهـایت، جمـع مـواردی کـه فرد ابراز علاقه نمـوده است، محاسـبه می‌شـود. ۳. صـلاحیت‌ها. در ایـن قسـمت، لیسـتی از فعالیت‌هـایی کـه فرد بـه خـوبی قـادر به انجـام آنهـاست ارائه شـده که به صـورت بلی- خیر جـواب داده می‌شـود و در پایـان، جمع جواب‌هـای مثبت حساب می‌گردد. ۴. مشاغـل. در این قسـمت، لیستی از مشاغـل ارائه شـده که فرد علاقه یـا عـدم علاقه خود را به صـورت بلی خیر ابراز می‌دارد و در پایـان جمع جواب‌هـای مثبت حسـاب می‌شود. ۵. خودسـنجی. در این قسـمت، فرد توانایی‌ها و مهارت‌های مکانیکی، علمی، هنری، تدریس، فروشـندگی، امور دفتری، دستی، ریاضی، موسیقی، دوستی و تعاون و مدیریت اداری خود را با همسالان مقایسه می‌کنـد و در هر زمینه، به خود نمره‌ای از یک تا هفت می‌دهـد. ۶. سازمان‌دهی پاسخ‌ها. در این قسمت، مجموع نمرات بخش‌های مختلف محاسبه می‌شود و در نهایت، یک کد اختصاصی سه حرفی برای هر فرد به دست می‌آید که اولین حرف آن نشانگر بارزترین خصوصیت شخصیتی فرد بوده و با استفاده از آن می‌توان در لیست مشاغل، مشاغلی را که با خصوصیات شخصیتی فرد سازگارتر است، پیدا نمود. در این پژوهش، پرسشنامه اطلاعات فردی همراه با قسمت‌های دو تا پنج از پرسشنامه هالند برای پاسخ‌گویی در اختیـار دانشـجویان قرار گرفت و سازمان‌دهی پاسـخ‌ها توسط محقق انجام شـد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به شیوه دستی و با استفاده از آمار توصیفی انجام شد. برای تعیین تناسب شخصیتی دانشجو با حرفه پرستاری، بارزترین ویژگی شخصیتی فرد که در بخش سازمـان‌دهی پاسخ‌ها به دست آمـد، مورد استـفاده قرار گرفت. به این ترتیب، هرگـاه دانشـجو دارای یکی از تیپ‌های اجتماعی، جسـتجوگر و هنری بود، از نظر شخصـیتی با حرفه پرسـتاری سازگار تلقی می‌شد. افرادی با سایر تیپ‌های شخصیتی، برای این حرفه مناسب تلقی نشده‌انـد. تجزیه و تحلیل پاسخ دانشـجویان به سؤالات باز به روش تحلیل محتوا انجام شد. به این منظور، پس از چند بار مطالعه هر پاسخ، مفهوم و معنای اصـلی موجود در آن اسـتخراج و به صورت کدهایی ثبت گردید، سـپس کدهای مشابه در یـک طبقـه قرار گرفت. نتایـج از مجمـوع ۷۵ پرسشـنامه تحویل داده شـده، ۵۲ نفر پرسشـنامه را تکمیـل و عـودت دادنـد (میزان برگشت ۱/۶۸ درصد) که ۵/۶۳ درصد از آنها مؤنث و ۵/۳۶ درصد مذکر و دارای میانگین سنی ۲/۱±۲۲ سال بودند. جدول یک توزیع تیپ‌هـای شخصـیتی را در نمونه پژوهش، براسـاس نظر افراد و نیز نتایـج حاصـل از پرسشـنامه شـغلی- شخصـیتی هالنـد نشـان می‌دهد. چنان که مشخص است، بیش از ۴۴ درصد از واحدهای پژوهش، خود را دارای شخصیتی واقعگرا می‌دانستند ولی براساس پرسشـنامه، ایـن میزان در حـدود ۲۵ درصـد بـوده است. همچنین مشـخص شـد که در مجمـوع ۸/۵۵ درصـد از دانشـجویان دارای شخصیت اجتماعی یا جستجوگر و یا هنری بوده‌اند، در حالی که در حدود ۴۵ درصد از دانشجویان به لحاظ شخصیتی، خصوصیاتی مناسب برای حرفه پرسـتاری نداشـته‌اند. جـدول ۱. توزیـع درصـد تیپ‌هـای شخصـیتی در نمونه پژوهش براسـاس نظر افراد و نتـایج حاصـل از پرسشـنامه شـغلی- شخصـیتی هالنـد. تیـپ شخصـیتی نظر افراد پرسشـنامه هالنـد اجتمـاعی (۴/۱۵)۸ (۲۵)۱۳ جسـتجوگر (۵/۱۱)۶ (۲/۲۱)۱۱ هنری (۸/۵)۳ (۶/۹)۵ واقـع‌گرا (۲/۴۴)۲۳ (۲۵)۱۳ متهـور (۵/۱۳)۷ (۵/۱۳)۷ قراردادی (۶/۹)۵ (۷/۵)۳ در پاسخ به این سؤال که در هنگـام انتخـاب رشـته پرسـتاری چقـدر در مورد آن اطلاع داشتیـد؟ در حدود ۲۳ درصد از افراد اطلاعاتی در حد متوسط و بالا داشته‌اند و ۷۷ درصد اظهار نمودند که در موقع انتخاب ین رشته، اطلاعات کمی در مورد آن داشـته‌اند. اکثر این افراد اطلاعـات درستی در مورد حرفه پرسـتاری نداشـته و در ذهن خود از این رشـته تصویری نزدیک به پزشـکی داشـته‌اند بگونه‌ای که داده‌های مربوط به ذهنیت افراد در ارتباط با حرفه پرستاری در چهار طبقه «فقدان اطلاع و ذهنیت خاص» (۸/۳۰ درصد)، «وجود تصویر نزدیک به پزشـکی» (۴/۴۰ درصد)، «کمبود اطلاع» (۳/۱۷ درصد) و «شناخت کافی» (۵/۱۱ درصـد) قرار گرفت. در ارتباط با هـدف از انتخاب رشـته پرسـتاری به ترتیب: ورود به دانشـگاه (توسط ۲/۲۱ درصد)، تصور اینکه این رشـته زمینه ادامه تحصیل در رشته پزشکی را فراهم می‌کند (توسط ۲/۲۱ درصد)، یافتن شغل (توسط ۲/۱۹ درصد)، عدم

دقت در انتخاب رشته (توسط ۴/۱۵ درصد)، خدمت به انسانها (توسط ۴/۱۳ درصد) و انتخاب رشته توسط دیگران (توسط ۶/۹ درصد) به عنوان مهمترین دلایل ذکر شده بودند. بحث نتایج پژوهش نشان داد نزدیک به نیمی‌از واحدهای پژوهش به لحاظ بارزترین خصوصیات شخصیتی با خصوصیات لازم برای حرفه پرستاری سازگاری نداشتند. مطالعات دیگر نیز، نتایج تقریباً مشابهی را گزارش نموده و استفاده از آزمون‌های شخصیت‌سنج را برای پذیرش دانشجو در رشته پرستاری و پزشکی پیشنهاد نموده‌اند(۱۰تا۱۳). بر اساس داده‌ها، تفاوت محسوسی میان نظر افراد درباره تیپ شخصیتی خود و نتایج استخراج شده از پرسشنامه شغلی شخصیتی هالند وجود داشت. این مسأله احتمالاً تا حدی ناشی از آن است که واحدهای پژوهش در سن جوانی بوده و ضمن اینکه هنوز بلوغ شخصیتی کافی نیافته‌اند، شناخت کافی نیز از خود ندارند. مارلو (Marlow) دوره نوجوانی و جوانی را دوره‌ای می‌داند که افراد به لحاظ شخصیتی هنوز در حال شکل‌گیری بوده و ثبات کاملی ندارند(۱۴). همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشتر واحدهای پژوهش در هنگام انتخاب رشته، آگاهی مناسبی در مورد حرفه و شرایط کار پرستاری نداشته‌اند، به نظر می‌رسد همان گونه که دیگران بیان نموده‌اند، بسیاری از دانشجویان پرستاری با بینش عامیانه وارد این رشته می‌شوند(۲). افرادی که با شناخت ناکافی وارد حرفه‌ای می‌شوند، نه تنها قادر نخواهند بود سطح فعالیت را به حد نصاب و استاندارد لازم برسانند، بلکه در معرض فشارهای روانی نیز قرار می‌گیرند(۵). بنابراین، لازم است که مسؤولان رویه‌هایی را در پیش گیرند که به افراد کمک کند تا قبل از انتخاب یک رشته در آزمون سراسری، اطلاعات مناسبی در مورد آن حرفه و شرایط کاری آن به دست آورند. متخصصان هدایت شغلی هر نوع انتخاب شغل و راهنمایی حرفه‌ای را مستلزم شناخت خصوصیات شغل و شناخت خصوصیات شخصیتی، رغبتی و سوابق افراد، هم از سوی گزینش‌کنندگان و هم از سوی داوطلبان می‌دانند. در غیر این صورت، ناسازگاری شغلی شخصیتی منجر به عملکرد ضعیف شاغل شده و ممکن است امنیت و رفاه دیگران را به خطر اندازد(۵). حرفه و شرایط کار پرستاری به شخصیت‌هایی اجتماعی، هنری و جستجوگر و به خصوصیاتی مانند صبر و خویشتن‌داری، صمیمیت، رفتار اجتماعی، روحیه همکاری و کمک به دیگران، احساس مسؤولیت، عشق به انسان‌ها و... نیاز دارد(۱) که چنین خصوصیاتی در آزمون‌های معمول گزینش برای این حرفه سنجیده نمی‌شود. مطالعات دیگر با اشاره به این مطلب, آن را از علل فقدان انگیزه در دوران تحصیل و نیز ترک شغل و بی میلی پرستاران برای اشتغال در این حرفه پس از اتمام تحصیل دانسته‌اند(۲و۷). هدف از برگزاری آزمون سراسری ورود به دانشگاه‌ها آن است که آمادگی داوطلبان برای ورود به حرفه‌ها و دوره‌های آموزشی بررسی و مناسب‌ترین افراد برای یک حرفه انتخاب شوند. با این حال، این آزمون برای رشته‌های مختلف بطور یکسان برگزار شده و خصوصیات شخصیتی و ویژگی‌های روحی- روانی لازم برای حرفه‌های مختلف را نمی‌سنجد. از این رو، با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که از آزمون‌های شخصیت و تست‌های رغبت‌سنج برای انتخاب بهترین دانشجویان از میان افرادی که صلاحیت‌های علمی و استعداد تحصیلی خوبی را نشان داده‌اند، برای تحصیل در رشته پرستاری استفاده شود. به عبارت دیگر، بهتر است پس از سنجش توانایی‌های علمی داوطلبان ورود به دانشگاه, از میان افرادی که رشته پرستاری را انتخاب کرده‌اند، اسامی دو برابر ظرفیت هر دانشکده اعلام شود و سپس با استفاده از آزمون‌های شخصیت و تست‌های رغبت‌سنج، مناسب‌ترین افراد برای تحصیل در رشته پرستاری انتخاب شوند. این کار می‌تواند از ریزش دانشجویان در طی تحصیل کاسته و تا حد زیادی رضایت شغلی و کیفیت مراقبت ارائه شده پس از اشتغال آنها را تضمین نماید. این پژوهش اولین گام در راستای بررسی تناسب شغلی شخصیتی دانشجویان پرستاری بوده و بر روی نمونه محدودی از دانشجویان صورت گرفته است. همچنین با توجه به داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش و پاسخ ۱/۶۸ درصد از دانشجویان به تحقیق و محدود بودن دانشکده‌های پرستاری مورد بررسی، نتایج به دست آمده ضرورتاً به همه دانشجویان پرستاری قابل تعمیم نیست. انجام پژوهش مشابه در سطح وسیعتر می‌تواند اطلاعات بیشتری را در این زمینه فراهم نماید.

منابع ۱. حسینیان س، یزدی م. در ترجمه: حرفه مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره به انضمام پرسشنامه. هالند جال (مؤلف).

چاپ اول. تهران: صاحب اثر. ۱۳۷۳. ۲. Ghazi F. , Henshaw L. How to keep student nurses motivated. Nursing Standard ۱۹۹۸ ۱۳(۸): ۴۳-۸. ۳. National League for nursing. Official guide to undergraduate and graduate nursing schools. Boston: Jones & Bartlet Co. ۱۹۹۹. ۴. عالیخانی ش. چگونه می‌توان انگیزه دانشجویان پرستاری را حفظ نمود. فصل‌نامه پرستاری دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی‌ایران ۱۳۷۹؛ (۹): ۱-۸. ۵. اردبیلی ی. راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی. تهران: نصر. ۱۳۷۴. ۶. Dornik E, Vidmar G. Impact of nursing education in Slovenia on nurses' publishing in their professional Journal. Stud Health Technol Inform ۲۰۰۳ ۹۵: ۷۹۴-۹. ۷. Ehrenfeld M, Rotenberg A, Sharon R, Bergman R. Reasons for student attrition on nursing courses. Nursing Standard ۱۹۹۷, ۱۱(۲۳): ۳۴-۸. ۸. Stuart CC. Assessment, supervision and support in clinical practice. Edinburgh: Churchill Livingstone Co. ۲۰۰۳. ۹. سنجری کرهرودی ا. طراحی مجدد شغل در مدیریت منابع انسانی. تدبیر ۱۳۸۰؛ ۱۱۸ : ۲۰-۲۶. ۱۰. ذوالفقاری ب؛ ادیبی پ. ملاکهای پذیرش دانشجویان پزشکی. مجله دانشکده پزشکی. ویژه‌نامه چهارمین همایش آموزش پزشکی. ۱۳۷۹ : ۲۰۳ . ۱۱ . Long NR. , Gordon CJ. Variables important in the selection of New Zealand nurses: implementation and evaluation of a multivariate selection technique. Int J Nurs Stud ۱۹۸۱, ۱۸(۴): ۲۲۷-۳۵. ۱۲. Fujita M, Uchino Y, Ohara H. Study on personality characteristics of nursing students (۱). A comparison of student groups of various nursing courses at the time of school admission. Kango Kyoiku ۱۹۸۷ ۲۸(۳): ۱۶۷-۷۱. ۱۳. Martin MJ, Vila J, Capellas R. Studies of the personality of nursing students. Rev Enferm ۲۰۰۰ ۲۳(۹): ۶۴۳-۶. ۱۴. Marlow DR, Redding BA. Textbook of pediatric nursing. ۶th ed. Philadelphia: WB Saunders Co. ۱۹۸۸

آدرس مکاتبه. دکتر محسن ادیب حاج‌باقری (استادیار)، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان. e-mail ):'

(document.write( addy۸۴۰۹۲

)"(document.write

< n </script--//\<

>--!

'<'\(document.write( '<span style=\'display: none

--//<

/<script>آدرس ایمیل جهت جلوگیری از رباتهای هرزنامه محافظت شده اند، جهت مشاهده آنها شما نیاز به فعال ساختن جاوا اسکریپت دارید!-->

)>'/'(document.write

'<(document.write('span

--//<

/<script>منصور دیانتی (مربی)، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی کاشان. این مقاله در تاریخ ۱۸/۶/۸۳ به دفتر مجله رسیده و در تاریخ ۱۴/۱۰/۸۳ پذیرش گردیده است

<div class="e>

## بررسی علل گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش

چکیدهاین پژوهش درصدد آن است تا به شناخت گرایش فراگیران بزرکسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش در شهر قزوین بپردازد و علل گرایش آنان به این شاخه را باز شناسد. روش این تحقیق توصیفی است همه فراگیران بزرگسال ۴۰-۱۶ ساله غیر شاغل مشغول به تحصیل در پایه های دوم و سوم مدارس کاردانش بزرگسال شهرستان قزوین به تعداد ۲۳۵۲ نفر به عنوان جامه آماری در نظر گرفته شده است که از این تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارجمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که حاوی ۲۰ سئوال کوتاه پاسخ چند گزینه ای می باشد. ضریب آلفای کرونباخ اعتبار پرسشنامه برابر ۰/۸۷ بدست آمد. نتایج پژوهش به شرح زیر می باشد: ۱.دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بوده است. (۰/۰۰۱>۲ ( p.به نظر می رسد عامل سهولت کسب دیپلم موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش بوده است. (۰/۰۰۱>۳ ( p.سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته موجب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش بوده است (۰/۰۰۱>۴ ( p.گرایش فراگیران بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش در طبقه سنی ۲۰-۱۵ سال کمتر از سایر طبقات سنی بوده است (۰/۰۰۱>۵ ( p.گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به ترتیب اولویت به هر یک از زمینه های تحصیلی، خدمات، صنعت و کشاورزی بوده است. ۶.گرایش زنان بزرگسال غیر شاغل به آموزشهای کاردانش بیشتر از مردان بوده است (۰/۰۰۱>p ).مقدمهاهمیت و ضرورت توسعه آموزشهای فنی و حرفه ای به عنوان یکی از شاخه های توسعه و ابزارهای تحقیق برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در کشور بر کسی پوشیده نیست. تامین نیروی متخصص و ماهر برای اجرای هر برنامه ضرورتی امکان ناپذیر است که بدون توجه به آن سرمایه گذاری های مادی و انسانی به هدر خواهد رفت به همین دلیل از عواملی سالهاست مانع تحقق واقعی اهداف برنامه های اقتصادی و اجتماعی شده، فقدان یا کمبود نیروی متخصص و ماهر متناسب با نیازهای اجرایی برنامه ها به خصوص در بخش میانی آن بوده است که البته وزارت آموزش و پرورش تربیت و تامین آن را به طور گسترده به عهده دارد.تحول در نظام آموزشی دوره متوسطه به رغم اهداف متعددی که برای آن منظور شده، در نهایت متوجه تامین و پر کردن خلا نیروهای ماهر و متخصص در بخش میانی بازار کار با نگرش واقع بینانه نسبت به اجرای برنامه های توسعه در کشور است.آنچه اقتصاد جهانی را بیش از پیش مشخص می کند بازارهای کار ملی و بین المللی است که هر روز متفاوت تر از پیش است. امروزه کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظامهای آماده سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. در حقیقت همه افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در تکنولوژی های نوین مهارت داشته و از مهارتهای تخصصی برخوردار باشند. معمولا نظام آموزش حرفه ای هر کشور مانند یک نهاد، مسئول آماده سازی افراد برای کار قلمداد می شود.در این رهگذر آموزش بزرگسالان نیز به خود اتکایی و بهره گیری از حقوق اساسی، افزایش بهره وری و بازدهی کار کمک می کند و قطعا به سطوح عالی آموزش و سعادت نسلهای آینده منجر می شود. آموزش بزرگسالان باید به عنوان یکی از عوامل توسعه انسانی و سرمایه گذاری سودمند، از محدودیتهای تعدیل ساختاری مصون باشد.بیان مسئلههمزمان با برنامه های توسعه سرمایه گذاری عمرانیدر کشور ، توجه به منابع نیروی انسانی ماهر از اولویت خاصی برخوردار می باشد از آنجایی که آموزش متوسطه منبع اصلی تربیت نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر به شمار می رود و از اینرو تاثیر ویژه ای در میزان موفقیت برنامه های توسعه اقتصادی و اجتماعی می گذارد که این مهم با آموزش در شاخه کاردانش امکان پذیر شده است . اکنون لزوم ارتباط و هماهنگی آموزش و پرورش با نیازهای بازار کار و تلفیق آموزش با کار بیش از پیش احساس می گردد ، لذا برنامه ریزان آموزشی

کوشش کرده اند در این خصوص به نحوه مطلوبی برنامه ریزی کرده و در سطح وسیعی آنرا اجرا کنند . در نظام جدید آموزش متوسطه در کنار شاخه های نظری و فنی و حرفه ای برای تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر در بخشهای مختلف اقتصادی ، شاخه کاردانش ایجاد گردیده است . انتظار می رود که فراگیران با استعداد و توانمند و با علاقه فراوان به این شاخه گرایش پیدا کنند تا بتوان از طریق آن به هدف راهبردی یعنی ایجاد اشتغال از راه آموزش رسید . واضح است علاوه بر آثار مهمی که این آموزش ها برای ایجاد اشتغال مولد دارد آثار فرهنگی و تربیتی برای پرورش افراد متکی به خود و مستقل نیز به دنبال دارد . محقق به دلیل دست اندر کار بودن در آموزش افراد بزرگسالان در این شاخه در مدارس بزرگسالان در چند سال اخیر شاهد افزایش چشمگیر تقاضای ثبت نام و ادامه تحصیل بزرگسالان در این شاخه بوده است . هجوم بیش از حد بزرگسالان به مدارس شاخه کاردانش سبب گردیده است مدارس و آموزشکده های فنی و حرفه ای موجود نتوانند پاسخگوی تقاضای متقاضیان به ادامه تحصیل در سطح دیپلم و کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) باشند . حتی این نگرانی وجود دارد که تقاضای ادامه تحصیل داوطلبان در سطح دیپلم و کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) در رشته های خاصی سبب تراکم و اشباع منطقه و ناحیه از نیروهای ماهر و نیمه ماهر در یک یا چند رشته خاص گردد . به منظوراینکه بتوانیم با شناسایی گرایش فراگیران بزرگسال به آموزشهای کاردانش در جهت تصمیم گیری مناسبتر برای آموزش اینگونه فراگیران از قبیل ایجاد و یا تنوع رشته ها و تناسب آن با نیاز منطقه اقدامات جدی بعمل آوریم و همچنین به منظور اینکه بتوانیم تدابیری در برنامه ریزیهای آتی برای تضمین اشتغال فارغ التحصیلان بزرگسال غیرشاغل شاخه مذکور به عمل آوریم لازم است که پاسخهای منطقی و عملی برای سوالهای ذیل داشته باشیم :علل گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش از دیدگاه آنان در مدارس کاردانش شهر چیست ؟ و اینکه چه تفاوتی در گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل زن و مرد به آموزشهای کاردانش وجود دارد ؟مرور پیشینه تحقیقبه طور کلی تا اواخر قرن نوزدهم آموزش حرفه ای در اروپا به سه روش رواج یافته بود . اولین روش تمرکز مدارس در مدارس صنعتی بود که این امکان را فراهم می آورد که رابطه بسیار نزدیک بین آموزش نظری و عملی وجود داشته باشد . دومین روش این بود که دانش آموزان مدت معینی را در کارخانجات کارآموزی می کردند و روش سوم بدین صورت بود که کارگاهی با همان ویژگیها و اهداف کارخانه های بزرگ در مدارس احداث می نمودند (ون گرانت،۱۹۶۶) . نخستین کشوری که بمنظور پاسخگویی سریع به نیازهای صنایع جدید برنامه آموزشی و حرفه ای را در مدارس خود طراحی نمود ، پروس (آلمان) بود . این اقدام در واقع تلاشی برای غلبه بر رهبری تجاری انگلیسی ها بود . آنها برای تعلیم بیشترین افراد در کوتاه ترین زمان ممکن ، راه چاره را چنین یافتند که از بهترین آموزشهای حرفه ای در مدارس استفاده کنند . آلمانی ها دریافته بودند کشوری که نیروی انسانی خود را به بالاترین مهارتها مجهز کند ، موفقیتهای صنعتی و تجاری را کسب خواهد کرد و چنین ذخیره ای خصوصاً برا ی کشورهایی که از منافع طبیعی محدود برخوردارند ، اهمیت بسیار زیادی دارد . مدارس آلمانی پس از مدتی به صورت الگویی برای دیگر کشورهای اروپایی درآمد . ابتدا انگلیس و سپس اتریش ، سوئد ، ایتالیا ، فرانسه و بالاخره روسیه به تقلید مدارس آلمان و برنامه و روش آنها ، مدارس حرفه ای ایجاد نمودند . (ون گرانت،۱۹۶۶) .برنامه روزانه مدارس صنعتی آلمان شامل یک ساعت آموزش خواندن و نوشتن و کار در کارخانه برای بقیه مدت بود . مدرسه در تمام مدت روز و سراسر سال فعالیت داشت . با وجود آن که این مدارس مورد حمایت مردم قرار نگرفت و خیلی زود از میان رفت اما بدون اثر هم نبود . مهم ترین اثر این مدارس آن بود که دانش آموزان آلمانی تمایل زیادی برای بدست آوردن تواناییهای فنی پیدا نمودند و در انگلستان نیز این امکان فراهم شد که بچه ها بتوانند به مدرسه بروند ، چه در غیر آن صورت به دلیل عدم توانایی در پرداخت شهریه ، این امر غیر ممکن بود .(ربرتزری،۱۹۶۵) .با وجود آنکه اروپا از مدتها به این نتیجه رسیده بود که برای استفاده از امکانات و منابع طبیعی محدود باید روی نیروی انسانی خویش سرمایه گذاری نماید اما در امریکا تا به اجرا در آمدن ((قانون مریل)) در سال ۱۸۶۲ میلادی از آموزش حرفه ای در مدارس خبری نبود . (ون

گرانت ، ۱۹۶۶)در کشور ژاپن ضرورت آموزش حرفه ای در سال ۱۸۷۱ با تاسیس دفتر آموزش فنی در قسمت آموزش و پرورش تشخیص داده شد . برنامه آموزش حرفه ای در این کشور تا قبل از جنگ جهانی دوم به کارآموزی شغلی و همچنین مختصری آموزش عمومی اختصاص یافته بود . (ربرتزری ، ۱۹۶۵) زیبا کلام (۱۳۶۴) می گوید اندیشمندان هندی نیز نیاز به تغییرات اجتماعی را که از راه تعلیم و تربیت در هند و قبول نیاز به تغییرات و اصلاحات اجتماعی ، نظیر ریشه کن ساختن فقر عمومی ، بیکاری و اینکه بسیاری از مشکلات سیاسی با بی نیازی از دولتهای بیگانه و خودکفایی عملی حل خواهد شد ، پذیرا شدند و این باعث پیشرفت علم و صنعت در این کشور شد . در طول ۵۷ سالی که از استقلال هند می گذرد پیشرفتهای عظیم فنی و علمی شایان توجهی نصیب هند گشته است و دانشمندان موفق به انجام تحقیقات علمی در زمینه های مختلف گشته اند .تعلیم و آموزش فنی و حرفه ای و آموزش کارهای دستی و تربیت تکنسین و مهندس اکنون در هند نه تنها به خوبی شکل گرفته بلکه به طور مداوم در حال پیشرفت است و دست اندکاران آموزش به طور دائم در صدد رفع مشکلات مربوط به آن از لحاظ کیفیت هستند . تاریخ شروع آموزش فنی و حرفه ای در هند را میتوان زمان احداث اولین انستیتوی آموزش فنی و حرفه ای بین سالهای ۱۹۳۷ و ۱۹۲۱ دانست .نظام آموزشی هند در دوره متوسطه ۵ سال می باشد و ۲ سال تحصیلات عالیه دبیرستانی وجود دارد که از آن به نظام ۲+۱۰ یاد می کنند . تعلیمات عالیه از سه سال دوره دانشجوئی عمومی تشکیل یافته (ادبیات و علم) و برای رشته های مهندسی ، طب و کشاورزی این دوره ۴ تا ۵/۴ سال می باشد . دیپلم دوره های تکنسین در پلی تکنیکهای هند ارائه می شود و ورود به آن پس از طی ده سال دوره دبستان و دبیرستان است . و سطح این دوره ها متوسطه است و رشته های ساختمان – مکانیک و مهندسی برق ارائه می شود . دانش آموزانی که دوره دبیرستان را به اتمام می رسانند ، بخصوص در رشته های علمی ، غالباً تحصیلات عالیه خود را در کالجهای مهندسی و انستیتوهای تکنولوژی ادامه می دهند.فرضیه های تحقیق۱. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود .۲. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل سهولت کسب دیپلم موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود .۳. از دیدگاه فراگیران بزرگسال غیرشاغل سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته (فوق دیپلم) موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود .۴. بین گرایش زنان و مردان فراگیر بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش تفاوت معنی داری وجود ندارد .روش ، جامعه ، نمونه و روش نمونه گیریاز آنجائیکه در این تحقیق هدف توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است روش تحقیق توصیفی می تواند برای شناخت هرچه بیشتر شرایط موجود و یاری دادن به فرآیند تصمیم گیری مفید و موثر باشد . همچنین برای توزیع ویژگیهای جامعه آماری مورد نظر از روش پیمایشی استفاده گردیده است که خود می تواند برای پاسخگویی به چگونگی وضعیت موجود بکار رود .جامعه تحقیق شامل کلیه فراگیران بزرگسال غیرشاغل ۱۶ تا ۴۰ ساله در حال تحصیل در مدارس کاردانش بزرگسال (شبانه) شهر قزوین در سال تحصیلی ۸۰-۷۹ می باشند . تعداد کل مدارس مذکور مشتمل بر ۷ واحد آموزشی در سطح ۲ ناحیه آموزش و پرورش شهرستان قزوین و منطقه البرز بوده است . از این تعداد یک واحد آموزشی دخترانه دولتی و یک واحد آموزشی دخترانه غیردولتی ، یک واحد آموزشی پسرانه دولتی و چهار واحد آموزشی پسرانه غیردولتی می باشد ، تعداد افراد جامعه به ترتیب ۳۹۲ نفر فراگیران زن و ۱۹۶۰ نفر فراگیران بزرگسال مرد می باشند که جمعاً ۲۳۵۲ نفر خواهند بود .با توجه به هدف پژوهش مطالعه وشناخت علل گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل در مدارس کاردانش بزرگسال است بدین منظور ابتدالیست کلیه مدارس مجری شاخه کاردانش بزرگسال در سه ناحیه آموزش و پرورش شهرستان قزوین تهیه شد که پس از مشخص شدن تعداد جامعه مورد نظر پرداخته شد . در این راستا تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان افراد نمونه برآورد گردیدند که با توجه به نسبت موجود افراد در جامعه و به تفکیک جنسیت و واحد آموزشی به ترتیب ۶۴ نفر زن و ۳۲۰ نفر مرد و به عنوان نمونه انتخاب شدند .ابزارهای پژوهشبرای سنجش نظرات افراد مورد مطالعه و آزمون فرضیه های تحقیق اقدام به تهیه و تدوین پرسشنامه نگرش سنج محقق ساخته

بـا درجه بنـدی و احکـام پنجگـانه لیکرت شامـل گزینه هـای" کاملاً ـ موافقم" ، "موافقم" ، "مطمئن نیسـتم" ، "مخالفم "و" کاملاً مـوافقم "و در دو بخش تنظیم شـد . بخش اول آن مربـوط به اطلاعـات فردی پاسـخگویان (آزمودنیهـا) از قبیـل جنس ، سن و پـایه تحصـیلی و رشـته تحصیلی می باشد و بخش دوم آن شامل ۲۰ سوال بسـته پنج گزینه ای جهت بررسـی نظرات افراد آزمودنیها پیش بینی گردیده است . امتیازات سـطوح طیف لیکرت از" کاملاً موافقم "تا" کاملاً مخالفم "به ترتیب از ۱ تا ۵ خواهد بود .برای اعتبار یابی و تعیین روایی سوالات پرسشـنامه به شیوه زیر عمل شد :- پرسشنامه پژوهش با نظرخواهی از تعدادی اساتید و استاد راهنما و مشاور ، اصـلاح شده و به صورت نهایی درآمد . بنابراین می توان گفت که پرسشنامه از روایی صوری برخوردار است .- با توجه به اینکه پرسشـنامه بـا شـرح سـاده و روشـنی ازاهـداف و نیز نحوه پاسـخگویی به آن شـروع شـده ، سوالات و گزینه های آن طوری طراحی شـده انـد که پاسـخگویان به راحتی بتواننـد به آنها پاسـخ گوینـد ، بنابراین پرسشـنامه دارای روایی ساختار نیز می باشد .- پرسشـنامه تهیه شده به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جـامعه توزیع و پس از جمع آوری بـا اسـتفاده از فرمول محاسـبه کرانباخ ، ضریب اعتبار آزمون در هر یک از فرضیات و کل پرسشنامه محاسبه که به ترتیب برای فرضیه اول عدد ۹۶٪ و فرضیه دوم عدد ۸۷٪ و فرضیـه سوم عدد ۸۸٪ و در کـل پرسشـنامه برای کل آزمودنیها عـدد ۹۳٪ بـدست آمـد .بحث و نتیجه گیری۱. بیشتر فراگیران غیرشاغـل بزرگسال مـدارس کاردانش را افراد ۱۵ تا ۲۰ سال تشـکیل می دهنـد .۲. بیشـترین فراوانی و درصـد مربـوطه در هر دو جنس متعلق به پایه سوم می باشد .۳. بیشترین فراوانی و درصد مربوطه تحصـیل کنندگان در شاخه کاردانش مربوط به رشته های نقشه کشـی ساختمان و کامپیوتر است و گرایش اکثر آنان به سـمت رشـته هایی با زمینه صنعت بوده است .۴. از نظر آمـاری و از دیدگاه فراگیران بزرگسال دستیابی سهل تر به شغل موجب گرایش آنان به آموزشهای کاردانش می شود (p۰/۰۰۱) . <نتیجه فوق ، نتیجه بـدست آمده در تحقیق فانی (۱۳۷۸) ، را مورد تاییـد قرار می دهـد که در تحقیق مـذکور آمده است هنرجویان معتقدند که تضـمین اشتغال فارغ التحصیلان به مقدار زیادی در ایجاد علاقه و رغبت آنان به انتخاب رشته های فنی و حرفه ای و کاردانش موثر بوده است . همچنین نتیجه بـدست آمده در پژوهش میری چیمه (۱۳۷۴) را با عبارت ((امید زودتر دست یافتن به اشـتغال و درآمد ، باعث روی آوردن دانش آموزان کاردانش به تحصـیل در شاخه کاردانش به تحصیل در شاخه کاردانش شده است)) را مورد تایید قرارا می دهد .۵. زنان بیشتر از مردان دستیابی سـهل تر به شغل را موجب گرایش به آموزشهای کاردانش می دانند .۶. سهولت کسب دیپلم مـوجب گرایش فراگیران بزرگسـال به آموزشـهای کـاردانش می شود که نـتیجه فوق ، نـتیجه بـدست آمـده در تحقیق افشاری ، (۱۳۷۵) بـا این عبـارت که ((دانش آموزان به جهت مشـکل بودن دروس نظری سـایر شاخه ها به شاخه کاردانش گرایش پیـدا کرده اند)) را مورد تایید قرار می دهد . همچنین به نظر می رسد که از نظر آماری زنان بیشتر از مردان سـهولت کسب دیپلم را موجب گرایش به آموزشـهای کاردانش دانسـته اند .۷. سـهولت ادامه تحصـیل تا سـطح کاردانی پیوسته موجب گرایش فراگیران بزرگسـال غیرشاغـل به آموزشـهای کـاردانش می شود . نتیجه فوق نیز ، نتیجه بـدست آمـده ذوالقرنین ، (۱۳۷۳) بـا این عبارت که ((هنرجویان دبیرستانها در مقایسه با دانش آموزان دبیرستانهای نظری به نسبت بیشتر ابراز کرده اند که قصد ادامه تحصیل دارند)) را مورد تایید قرار می دهد . همچنین نتیجه بدست آمده نتیجه پژوهش اروج پور ، (۱۳۷۴) را با عبارت " اطمینان از ادامه تحصیل فارغ التحصـیلان دختر و پسر در هنرستانها تا سطوح عالی ، عامل ترغیب دانش آموزان به رشته های فنی و حرفه ای است " را مورد تایید قرار می دهـد . از طرفی زنـان بیشـتر از مردان سـهولت ادامـه تحصـیل تـا سـطح کـاردانی پیوسته را مـوجب گرایش به آموزشـهای کاردانش می دانند .۸. بین گرایش زنان و مردان فراگیر بزرگسال غیرشاغل به آموزشـهای کاردانش تفاوت معنی دار وجود دارد . در مجموع گرایش زنان به آموزشـهای کاردانش بیشتر از مردان است . نتیجه فوق ، نتیجه بـدست آمده در تحقیق و پژوهش اروج پور ، (۱۳۷۴) را با عبارت " دختران بیشتر از پسـران ، تضـمین کار فارغ التحصـیلان هنرسـتانی را عامل ترغیب در انتخاب این شغل برای تحصـیل می دانند " را مورد تایید قرار می دهد .۹. گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش در مجموع

در طبقه سنی ۲۰-۱۵ سال کمتر از سایر طبقات سنی بوده است . ولی از نظر فراوانی و درصد فراوانی ، بیشتر فراوانی و درصد مربوطه به طبقه سنی مذکور اختصاص دارد یعنی احتمالاً دانش آموزان سنین ۲۰-۱۵ سال بدلیل بازماندگی از تحصیل در مدارس روزانه و از دست دادن شرایط ثبت نام در سایر شاخه ها ناگزیر به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش شده اند . ۱۰. گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به منظور دستیابی سهل تر به شغل ، سهولت کسب دیپلم و سهولت ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته در مجموع به ترتیب به زمینه خدمات و سپس به زمینه صنعت و در آخر هم به زمینه کشاورزی بوده است .پیشنهادها۱. پیشنهاد می شود با توجه به تمایل فراگیران بزرگسال غیرشاغل به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش ، آموزش و پرورش منطقه و ناحیه تسهیلات بیشتری برای پاسخگویی به متقاضیان ثبت نام اینگونه مدارس قائل شوند .۲. پیشنهاد می شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش جهت دستیابی سهل تر به شغل ، به ایجاد و تضمین و اشتغال مناسب فارغ التحصیلان شاخه مذکور پس از تحصیل با هماهنگی سایر دستگاهها توجه خاصی مبذول گردد .۳. پیشنهاد می شود رشته های مهارتی مصوب در مدارس کاردانش بزرگسالان متناسب با آمایش و نیاز منطقه و محدوده جغرافیایی واحد آموزشی و متناسب بازار کار صورت گیرد تا متناسب با نیازمندیهای بازار کار به آماده سازی فراگیران بزرگسال غیرشاغل بپردازند تا از عدم تناسب آماده سازی افراد برای بازار کار کاسته گردد .۴. پیشنهاد می شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسالان غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به منظور ادامه تحصیل تا سطح کاردانی پیوسته ، تسهیلات لازم از جمله ایجاد و تاسیس مراکز و رشته هایی متناسب با بازار کار در آموزشکده های فنی و حرفه ای ایجاد گردد .۵. پیشنهاد می شود پذیرش و ثبت نام فراگیران در مدارس کاردانش در رشته های کاردانش براساس نیاز مراکز حرف و صنایع در منطقه صورت گیرد و از تمرکز ثبت نام در یک زمینه یا گروه تحصیلی جلوگیری به عمل آید .۶. با عنایت به گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به رشته های خاصی در زمینه خدمات و صنعت ، پیشنهاد می شود برنامه ریزیها و اقدامات اساسی در جهت برقراری ارتباط مناسب بین نوع آموزشهای مهارتی فراگیران و نیازهای بازار کار صورت پذیرد .۷. از آنجائیکه فراگیران بزرگسال غیرشاغل زنان نسبت به مردان علاقه بیشتری به ادامه تحصیل در شاخه کاردانش از خود نشان داده اند پیشنهاد می شود اقدامات لازم در جهت ایجاد شرایط مناسب از قبیل تنوع رشته ها و تناسب آن با نیاز منطقه و زنان در مدارس و آموزشکده ها صورت گیرد .۸. پیشنهاد می شود به سبب گرایش فراگیران بزرگسال غیرشاغل به آموزشهای کاردانش به موجب سهولت کسب دیپلم ، تدابیری اتخاذ گردد که به منزلت و ماهیت این گونه آموزشها نسبت به سایر دیپلمه ها خدشه ای وارد نگردد .۹. با توجه به گرایش قابل ملاحظه فراگیران بزرگسال غیرشاغل ۲۰-۱۵ سال جوان به آموزشهای کاردانش پیشنهاد می شود تدابیری اتخاذ گردد تا با آموزشهای مهارتی مناسب و مورد نیاز بازار کار خلاء موجود نیروهای ماهر جوان در بخشهای صنعت و خدمات و کشاورزی مرتفع گردد .

<div class="e>

## مورد کاوی؛ فرزند سالاری

دکتر سید محمد صادق مهدوی

فصل اولکلیات ۱-۱- بیان مسئلهتغییر، ویژگی معمول و در واقع ذاتی پدیده‌های اجتماعی است. (گی روشه) با نگاهی به تاریخ حیات اجتماعی انسان، متوجه تحولات عظیم آن می‌شویم. بدیهی است که دوام و بقای این حیات مستلزم توسعه، تکامل و به‌کارگیری ابزار و تکنیک‌های جدید برای فراهم ساختن شرایط جدید و لازم جهت زندگیِ همیشه در تغییر است. حیات اجتماعی متضمن نیروهای دافع یکدیگر است. این نیروها مدام در جهت حفظ نظم اجتماعی یا بی‌نظمی و تغییر اجتماعی عمل می‌کنند. در واقع، ما در نبرد دائمی میان سازوکارهای کنترل اجتماعی، و تمایلات اجتماعی برای انحراف، تضاد و نارضایتی زندگی می‌کنیم.

(Turner, ۱۹۹۴)بدین ترتیب هر پدیده یا مسئله‌ی اجتماعی را می‌توان و باید در یک فرآیند نظم و تغییر مورد توجه و بررسی قرار داد. به تبع تحولات یادشده، خانواده و مسائل مربوط به آن نیز از جمله مقولاتی است که در طول تاریخ دستخوش تحولات عظیمی در عرصه‌های مختلف از جمله ابعاد، نقش و کارکرد بوده است.می‌توان گفت که امروزه بسیاری از وظایف و نقش‌های خانواده به نهادها و سازمان‌های دیگر واگذار شده است. از جمله دستاوردهای این تحولات و جابه‌جایی نقش‌های خانواده، پیدایش وضعیت جدیدی است که در آن محور فعالیت‌ها و مسائل خانواده فرزندان شده‌اند.پژوهش حاضر به بررسی پدیده‌ای به نام «فرزندسالاری» پرداخته که ناشی از ظهور این وضعیت جدید در خانواده‌ی ایرانی و تغییر نوع نگاه به فرزندان و روش‌های تربیتی آنهاست. فرزندسالاری به عنوان یک پدیده‌ی خاص، تا آنجا که نگارنده مطالعه و بررسی کرده است، نه در آثار جامعه‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی اروپایی و نه در نوشته‌های محققان امریکایی و نه حتی در آثار اندیشمندان مسلمان، با خصوصیات و ویژگی‌هایی که در پژوهش حاضر عنوان خواهد شد به کار نرفته است. از این رو، اصطلاحی مناسب این پدیده در زبان‌های اروپایی، مانند «مادرسالاری» و «پدرسالاری»، رواج نیافته است. در نوشته‌های محققان مسلمان، بویژه همسایگان ما مثل پاکستان، ترکیه، عراق و عربستان هم اصطلاح فرزندسالاری با محتوایی که در این اثر توضیح داده خواهد شد معمول و مصطلح نیست. با این حال، در آثار محققان مذکور، کلمات و اصطلاحاتی وجود دارد که به لحاظ مفهومی تا اندازه‌ای به این اصطلاح نزدیک است. همچنین در بخش نظری این تحقیق از آثار و نوشته‌های جامعه‌شناسان غربی استفاده شده است، اما با توجه به اینکه این نظریات به تنهایی قادر به تبیین پدیده‌ی فرزندسالاری نیستند، ترکیب و پیشنهاد جدیدی، هم درباره‌ی محتوا و هم معنای این اصطلاح ارائه خواهد شد. (مهدوی، ۱۳۸۱)تاریخ‌نگاران خانواده نشان داده‌اند که نگرش به فرزندان در دوره‌ی کودکی و وظایف والدین نسبت به آنها طی قرن‌ها تغییر کرده است. به این معنی که جهت تربیت در خانواده‌های امروزی، با جهت تربیت در خانواده‌های سنتی گذشته به‌کلی دگرگون شده است. اگر در گذشته اهداف نظام تربیتی سنتی «صداقت»، «نظافت» و «اطاعت از بزرگتر» بود، امروزه هدف نظام‌های تربیتی بار آوردن فرزندانی مطیع نیست، بلکه تربیت فرزندانی «مستقل» و «مسئولیت‌پذیر» است. این استقلال و مسئولیت‌پذیری مهمترین شاخصه و ویژگی نظام تربیتی امروزی است. (Hofer, ۱۹۹۲, ۱۴۴)این تغییر رفتار والدین با فرزندان، شخصیت خاصی را در فرزندان شکل داده است که عده‌ای از متخصصان امور اجتماعی، روان‌شناسان و کارشناسان کودک از آن با عنوان «فرزندسالاری» یا «فرزندمداری» یاد می‌کنند. (مهدوی، ۱۳۷۴)۱-۲- اهمیت مسئلهجامعه‌ی ما نیز به‌مانند بسیاری از جوامع دیگر، دستخوش تحولات و دگرگونی‌های عمیقی شده است. این تحولات با پیروزی انقلاب اسلامی بارزتر و چشمگیرتر شدند. به این معنی که کل نظام اجتماعی دستخوش تحول و دگرگونی شد و به تبع آن نظام اقتصادی، فرهنگی و سیاسی عمیقاً تغییر یافت. این تحولات، نظام ارزشی و تربیتی را هم تغییر داد.بدیهی است که توسعه و نوسازی و دگرگونی، علاوه بر شرایط مناسب و لازم، تبعاتی نیز خواهد داشت. از این رو، روابط درونی خانواده (نگرش اعضای خانواده به یکدیگر و مسائل اجتماعی و مناسبات میان اعضا) تغییرات فاحشی داشته که شناخت این تغییرات و منشأ آنها بسیار حائز اهمیت است.۱-۳- اهداف تحقیقخانواده اولین نهادی است که فرد زندگی خود را در آن شروع می‌کند و عمده‌ترین نقش را در شکل دادن به شخصیت فرد دارد. به علت مسائل و مشکلات و شاید برخی مزایای ناشی از شرایط و وضعیت جدید خانواده و مناسبات خانوادگی، لازم است تا به روش علمی و دور ماندن از پیشداوری‌های نامناسب، به بررسی یکی از مسائل مربوط به خانواده پرداخته شود تا شاید با شناخت بهتر بتوان راهکارهای مناسبی برای فراهم ساختن شرایط توسعه و پیشرفت به دست داد یا دست کم قدمی به آن سو برداشت.از این رو، قصد داریم تا به بررسی زمینه‌ها و عوامل ایجاد فرزندسالاری در نهاد خانواده بپردازیم و در صورت امکان میزان و شدت آن را نیز بسنجیم. به عبارت دیگر، به طور مشخص، پس از تعریف فرزندسالاری می‌خواهیم به سؤالات زیر پاسخ دهیم:آیا پدیده‌ای که در جامعه‌ی ما وجود دارد، همان پدیده‌ای است که در غرب به عنوان فرزندمحوری و فرزندسالاری از آن یاد شده یا پدیده‌ای است خاص

جامعه‌ی ایرانی؟ اگر وجود دارد شدت آن چقدر است؟عواملی که منجر به ایجاد فرزندسالاری می‌شوند، کدامند؟فصل دومزمینه‌ی‌نظری ۲-۱- تعریف مفاهیمقبل از آنکه به تئوری‌های مورد استفاده در این تحقیق جهت تبیین موضوع بپردازیم، لازم است ابتدا به معانی و مفاهیم فرزندسالاری و تعاریف وابسته به آن پرداخته شود.۲-۱-۱- تعریف خانوادهکنفوسیوس خانواده را به عنوان «پایه‌ی دولت»، اگوست کنت آن را «واحد اجتماعی» و چارلز هورتون کولی خانواده را اولین و ایده‌آلی‌ترین مثال برای «گروه‌های نخستین» می‌دانست، گروه‌هایی که وظیفه‌ی آنها نگهداری و حمایت از موجودیت انسانی است و خالق زیباترین احساسات شناخته‌شده‌ی بشری هستند.۲-۱-۲- تعریف مفهومی ـ لغوی فرزندسالاریفرزندسالاری به مفهوم محور بودن فرزندان در خانواده است. همچنین اصطلاح «فرزندمداری» نیز برای آن به کار رفته است. برای نزدیک شدن به مقصود، می‌توان به واژه‌ها و اصطلاحاتی که به جهت کاربرد درازمدت آنها مفهوم مشخصی دارند اشاره کرد. از جمله اشراف‌سالاری، دیوان‌سالاری، پدرسالاری یا مادرسالاری. واضح است که تحت چنین عناوینی، به اهمیت، نفوذ و نقش اساسی اشراف، دیوان، پدر و یا مادر در عرصه‌های گوناگون نظر داریم و آنها را مدار و محور فعالیت می‌دانیم.۲-۱-۳- تعریف ساختاری فرزندسالاریاگر ساختار را مجموعه‌ی نقش‌ها، نوع رابطه و ترکیب آنها با هم در خانواده بدانیم، درمی‌یابیم که امروزه جایگاه، نقش و مناسبات اعضای خانواده دچار دگرگونی شده و عناصر آن جایگاه و نقش دیگری پیدا کرده‌اند. همچنین سمت و سوی روابط و سلسله‌مراتب نیز متحول شده‌اند. پیدایش خانواده‌هایی با ساخت هسته‌ای در قرن اخیر، بستر مناسبی را برای فرزندمحوری و فرزندسالاری به وجود آورده است. حال آنکه در گذشته، به علت وجود خانواده‌هایی با ساخت گسترده و تناسب ساخت چنین خانواده‌هایی با ریش‌سفیدسالاری، اصولاً با پدیده‌ی فرزندسالاری روبه‌رو نبوده‌ایم. امروزه در خانواده‌های هسته‌ای، کاهش اقتدار پدر و افزایش حقوق مادر و همچنین همسان پنداشتن فرزندان با بزرگسالان، سنگ بنای مناسب برای پیدایش و رشد فرزندمداری و فرزندمحوری را فراهم کرده است. به طوری که فرزندان دارای اعتبار، ارزش و اهمیت بیشتری در چشم والدین شده‌اند.۲-۱-۴- تعریف کارکردی فرزندسالاریکارکرد عبارت است از وظیفه، نقش، مسئولیت یا عملکرد یک ساختار یا یک هیئت (فُرماسیون) اجتماعی که به عهده‌ی یک فرد، ساختار یا یک نهاد گذاشته شده است. مثلاً مهمترین کارکرد مدرسه عبارت است از تعلیم، تربیت، آموزش و اجتماعی کردن بچه‌ها. کارکرد خانواده تأمین نسل و اجتماعی کردن فرزندان است. خانواده‌ی فرزندسالار دارای کارکردهایی متفاوت از کارکرد خانواده‌هایی از انواع پیشین است. بدیهی است فرآیند مهم و حیاتی اجتماعی شدن، از این پدیده تأثیر می‌پذیرد و شخصیت متناسب با آن شکل می گیرد و به‌تدریج نظام ارزشی و هنجاری خانواده و جامعه متحول می شود.۲-۱-۵- تعریف فرزندسالاری در تحقیق حاضرفرزندسالاری ناظر به وضعیتی است که در آن محور و اساس تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها و به طور کلی مجموعه‌ی امور خانواده در عرصه‌های مختلف، به طور مستقیم یا غیرمستقیم، فرزندان باشند.فرزندسالاری در ایران با استقلال فکری، استقلال رفتاری و استقلال اقتصادی منافات دارد، بدین معنی که فرزندان از همه‌ی امتیازات، امکانات و مزایای خانواده برخوردارند، ولی توان تصمیم‌گیری و استقلال رفتاری را ندارند و از حیث اقتصادی هم کاملاً ـ به درآمد خانواده‌ی خود وابسته‌اند.۲-۲- پیشینه‌ی تحقیقدر سال ۱۹۶۱، تحقیقی توسط گینزبرگ (Ginzberg) صورت گرفت. گینزبرگ ادعا می کند روش‌های تربیتی فرزندمدارانه زمانی به وجود آمد که نظام ارزشی والدین و رفتار آنها تغییر کرد، شیوه‌ی فکری سنتی و تربیتی متعلق به نسل گذشته کنار گذاشته شد و ارزش‌های تازه و روش‌های تازه بر روابط والدین با فرزندانشان حاکم گردید. به این معنی که فرزندان در نظام تربیتی امروزی به منزله‌ی دوست والدین تلقی می‌شوند؛ روابط بچه‌ها با والدین خیلی صمیمانه‌تر و دوستانه‌تر شده است و همشأن خود آنها محسوب می‌شوند و از منزلت یکسانی با والدین برخوردارند و والدین هم نظرات و خواسته‌های فرزندان را جدی تلقی می کنند. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱)در سال ۱۹۸۳، تحقیقی با عنوان «آیا فرزندان خیلی زودتر به مفهوم خود (Self Concept) دست پیدا می کنند؟» توسط وایت، اشپایزمن و کاستوس (Costos،Speisman،White ، ۱۹۸۳) انجام

گرفته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که:دستیابی به مفهوم «خود» برای فرزندان، ۲ تا ۳ سال زودتر در مقایسه با نسل قبل حاصل می‌شود و خود این دستیابی به مفهوم خود، معلول جدایی و استقلال زودتر و زودهنگام‌تر فرزندان از والدین است. (همان)در سال ۱۹۸۳، تحقیقی با عنوان «تجددطلبی یا فردیت‌طلبی دوران کودکی» توسط «تایهر» صورت گرفت. تایهر می‌گوید:دوران بچگی تبدیل به دورانی شده است که فرد به‌تنهایی و آن‌طور که خودش دوست دارد، دور از دیگران، کودکی‌اش را می‌گذراند. بچه‌ها دوست دارند کودکی‌شان را با ابزار مدرن، زندگی مدرن، لباس مدرن و موزیک مدرن طی کنند. بچه‌ها در این سنین با نگرانی و وسواس شدید از طرف والدین خود مراقبت می‌شوند. والدین با وسواس شدیدی مراقب مسائل بهداشتی، تغذیه و رفاه بچه‌ها هستند. این را به اصطلاح «Social Uterus» یا بچه‌هایی که در «رحم اجتماعی» بزرگ می‌شوند یا به تعبیری می‌توان گفت لای پنبه بزرگ می‌شوند و کمتر با محیط و جهان واقعی آن‌طور که هست، روبه‌رو می‌شوند. (نقل از مهدوی ۱۳۸۱)در تحقیق دیگری که در سال ۱۹۸۴ توسط باکسر (Boxer) صورت پذیرفته، آمده است:درگیری والدین باعث می‌شود که بچه‌ها زودتر جدا شوند و این جدایی بهره‌ی مثبتی به نام استقلال دارد، اما بدون تبعات منفی برای فرزندان نیست و این امکان وجود دارد که رشد عاطفی آنها را با اشکالاتی مواجه کند. امروزه این شیوه‌ی تربیتی، یعنی شیوه‌ی تربیتی «فرزندمدارانه» و «کودک‌مدارانه» بیشتر در بین اقشار متوسط معمول شده است. این روش تربیتی تازه جایگزین روش تربیتی سنتی ــ که مبتنی بر امر و نهی بود ــ شده است. پایه‌ی روش تربیتی فرزندمدارانه و کودک‌محورانه بر این استوار است که «والدین باید با فرزند خود حرف بزنند، برایش وقت بگذارند و با او بحث کنند و قانعش کنند و توضیح بدهند و امر و نهی نکنند.» روش قانع کردن، به علت آنکه مستلزم صرف وقت و انرژی زیاد و نیازمند آگاهی و شناخت وسیع والدین از مسائل مهم تربیتی است، دشوار به نظر می‌رسد و طاقت زیاد والدین را طلب می‌کند. این روش در ایران، برعکس جوامع اروپایی، پیروان چندانی نیافته است. (همان)والدین مایلند که روش تربیتی سنتی را به کار برند، چون خیلی کوتاه است، وقت و انرژی کمتری می‌گیرد و حتی بعضی‌ها هم معتقدند که بازدهی آن بهتر است. اما به هر حال، این شیوه امروزه عملاً کارکرد خود را، حداقل در جوامع غربی، از دست داده و همان روش مبتنی بر توضیح دادن و بحث کردن با بچه و بالابردن آگاهی‌های عمومی فرزندان مقبولیت پیدا کرده است. این شیوه را دوسوان (Deswaan) به‌اختصار «شیوه‌ی تربیتی عبور از مرحله‌ی آمریت و دستوردهی به مرحله‌ی بحث و قانع کردن»، یا به عبارت دیگر «با هم کنار آمدن» نامیده است؛ یعنی امر و نهی والدین و اطاعت فرزند، تبدیل شده است به صحبت کردن با او و قانع کردن‌اش. زیرا امروزه فرزندان می‌توانند از طریق بحث و گفت‌وگو نیازهای خود را ابراز کنند و به خواسته‌های خود نزد والدین مشروعیت و مقبولیت ببخشند. (Teichert، ۱۹۹۰) .«سودریک نیریده بورگ» در کتاب «جوانان در جوامع مدرن» در مقاله‌ای با عنوان «ملاحظاتی در باب موقعیت خانوادگی فرزندان» گفته است:نظام تربیتی امروزی بیشتر متوجه تربیت «شخصیت فرزند» است و به ویژگی‌های شخصیتی بچه‌ها توجه می‌کند و آنها را به رسمیت می‌شناسد. بین والدین و فرزندان اطاعت و زورگویی دیگر جایی ندارد و بچه‌های بزرگتر در بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها با والدینشان شریک هستند و «رابطه‌شان با یکدیگر رابطه‌ی کاملاً افقی و دوستانه و صمیمانه است.»یونیس (Youniss) تحقیقی در سال ۱۹۸۵، با عنوان «عوامل مؤثر بر استقلال فکری کودکان» انجام داده و به این نتیجه رسیده است که:استقلال در فکر و اندیشه و رفتار، نتیجه‌ی رابطه‌ی خوب والدین و فرزندان است. به عبارت دیگر، معتقد است اگر رابطه‌ی والدین با بچه‌ها بهتر باشد، بچه‌ها زودتر به استقلال در اندیشه و حتی استقلال در مادیات و زندگی اقتصادی نایل می‌شوند. همچنین در این تحقیق بچه‌ها در پاسخ به سؤال «چگونگی ارزیابی حسن رابطه با والدین» اظهار داشته‌اند که حسن رابطه با والدین چند نکته‌ی مثبت و پرخیر و برکت برای آنها دارد. اولاًـ اینکه اگر رابطه‌شان با والدین خوب باشد، مشکلات اقتصادی‌شان کمتر می‌شود؛ به این معنی که والدین به بچه‌هایی که رابطه‌ی مناسبی با آنها دارند، بهتر کمک می‌کنند و راحت‌تر پول می‌دهند. ثانیاً عدم اطمینان بچه‌ها و نگرانی‌شان از حضور در جامعه و برخورد با مسائل مختلف بسیار کاهش پیدا

می کنـد و نهایتاً حمایت‌های معنوی و مادی بیشتری از سوی والـدین خود دریافت می کننـد. با این حال، جوانان ذکر کرده‌اند که در خیلی از مواقع، برقراری رابطه‌ی خوب با والـدین امکان نـدارد، زیرا انتظاراتی که از بچه‌ها دارنـد با آنچه که بچه‌ها می‌تواننـد انجام دهنـد همیشه بر هم منطبق نیستند. والـدین انتظـار رفتـار دیگری را دارنـد و بچه‌هـا رفتاری را بجز آنچه که مـد نظر والـدین است از خودشان نشان می‌دهند و از این رو، ضمن اینکه بین والدین و فرزندان تضاد به وجود می‌آید، جدایی فرزندان از والدین هم سریع‌تر صورت می‌پذیرد. جدایی والدین از فرزندان باعث استقلال زودتر فرزندان می‌شود. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱)در سال ۱۹۸۸، تحقیقی در این زمینه توسط هوفمان (Hofmann) انجام شد که خلاصه‌ی تحقیق از این قرار است:خانواده‌ها بسیاری از رفتارهایشان را در جهت همـاهنگی بـا رفتارهـای بچه‌هـا در مـدرسه اصـلاح کرده‌انـد. نوجوانـان امروزه خودشان زنـدگی اجتماعی‌شان را برنامه‌ریزی می کننـد، در حـالی که برنـامه‌ریزی زنـدگی بچه‌ها در نظام تربیتی گذشـته و در سال‌های قبل توسط والـدین انجام می‌شـد. (تیفکر، ۱۹۹۰)در مطالعه‌ی فنـد (Fend، ۱۹۸۸) نشان داده می‌شود که:قلمرو تصـمیم‌گیری والـدین روزبه‌روز در خانواده‌های فرزندمـدار و فرزندمحور کاهش و قلمرو تصمیم‌گیری فرزندان افزایش پیدا می کند، یا بهتر است بگوییم که کنترل‌های خانوادگی و والدین روی بچه‌هـا کـاهش پیـدا می کنـد، به طوری که مثلاً ـ سـاعت خواب و میزان تماشای تلویزیون را والـدین تعیین نمی‌کننـد، بلکه این خود بچه‌ها هسـتند که تصـمیم می‌گیرند چه ساعتی بخوابند، چند ساعت تلویزیون تماشا کنند و با کی رفت و آمد داشـته باشـند. در این خانواده‌هـا انتظـار والـدین از بچه‌ها و همچنین خواسـته‌ی عاطفی آنها از بچه‌ها در یک امر خلاصه می‌شود و آن این است که درس بخوانند و رفتار بچه‌های تربیت‌شده و باتشخص را از خود نشان دهند. در این نوع خانواده‌ها والدین فشار زیادی را بر خود می‌آورند تا کارآیی خودشان را بالا ببرنـد و دائماً در زنـدگی با نگرانی و ترس و دلهره دست به گریبان‌انـد. (نقل از مهـدوی، ۱۳۸۱)گرهارد (Gerhard، ۱۹۸۸) در یـک بررسـی بـا عنوان «روش‌هـای ابراز و اظهـار عواطف» به این نتیجه رسـیده است که:امروزه بچه‌ها حق دارنـد و می‌تواننـد عواطفشـان را اظهـار و ابراز کننـد، در حالی که در نظام تربیتی سـنتی بچه‌ها اجازه نداشـتند که عواطف درونی و امیال باطنی‌شان را آن‌طوری که هست، ابراز کننـد و بایستی حریم‌ها و حجاب‌ها را نگه می‌داشتند. بچه‌ها برای بیان یک مطلب باید فکر می کردنـد که آیـا مجـاز به مطرح کردن آن مطلب هسـتند و اگر مجاز هسـتند چگونه بایـد آن را بیان کننـد، ولی امروزه خیلی بی‌پرده و صـریح خواسـته‌ها و تمایلات خود را ابراز می کنند. روابط والدین و فرزندان در دهه‌های اخیر از حالت رسمی بودن بیرون آمـده است و فرزنـدان کاملاً بی‌پرده عواطف و احساسات خود را در مقابل والدین بروز می‌دهند. (همان)گینزبرگ (Ginzberg) در مقـاله‌ای بـا عنوان «ارزش‌هـا و ایـده‌آل‌های جوانان امریکایی» اظهار می‌دارد:والـدین تحمل زیادی در برابر خواسـته‌ها و تمایلات فرزنـدان از خود نشـان می‌دهنـد؛ به این معنـا که اجـازه می‌دهنـد فرزنـدانشان با آزادی کامل حرف‌های دل خودشان را بیان کننـد. (همـان)یکی دیگر از مشـخصه‌های خانواده‌هـای فرزندمـدار به نظر گینزبرگ این است که:نوع تنبیهـات به‌کلی تغییر یافته و به جای تنبیه بدنی سـعی شده است که با نرمی و آرامش و حوصـله صـحبت شود و آنها را به وجدان و باطن خودشان ارجاع دهند و از آنها بخواهند که خودشان درباره‌ی این موضوع بیندیشـند و سـعی کنند که راه صحیح و درست را برگزینند. به طور کلی، می‌توان گفت که امروزه الگوهـای تربیتی سـنتی که رکن اصـلی‌اش تربیت اسـتبدادی و نظام تربیتی مسـتبدانه بود و اطاعت و فرودستی را از بچه‌ها طلب می کرد، به‌کلی دگرگون شده و جایش را به شیوه‌ی تربیتی مدرن داده است. (همان)شولاین (۱۹۹۰، Schulein) در تحقیق خود اظهار می‌دارد که:هر چقـدر فرزنـدمحوری افزایش می‌یابـد، به تبع آن نگرانی و ترس والـدین و بخصوص مادران هم در مورد بچه‌هـا مرتبـاً زیـاد می‌شود.در سال ۱۹۹۱، انگفر (Engfer) ضـمن تحقیقی در این زمینه می‌گویـد:الگوهـای تربیـتی لیبرالیسـتی یا الگوهای تربیتی به اصطلاح مدرن، مبتنی است بر رد تنبیه جسمی کودک، یعنی که بچه را نباید کتک زد. در حال که در قدیم تنبیه را جزء اصول و پایه‌های تربیتی می‌دانسـتند و معتقـد بودنـد که اگر می‌خواهنـد بچه‌ای سالم تربیت شود و درست پرورش پیدا کند، حتمـاً بایـد کتـک بخورد تـا آدم شود. کتک زدن فرزنـدان جزء اصول و ارکان نظام تربیتی گذشـته بود. در حالی که امروزه اعتقاد

دارنـد بچه نبایـد تنبیه جسـمی شود و کتـک بخورد. این کتک خوردن دارای تبعات منفی، مضـر و حتی خطرناکی برای بچه‌هاست. یکی دیگر از وجوه امروزین نظام تعلیم و تربیت «اگالیتاریسم» یعنی برابری زن با مرد و برابری خردسال و کودک با بزرگسال است. در نظام تربیتی گذشـته زن با مرد فرق می‌کرد، یعنی مردها کاملاً برتر و مهمتر بودند و جنس برتر را تشـکیل می‌دادند و بزرگسالان بـا کودکـان برابر نبودنـد و کودکـان ارزش مسـاوی بـا بزرگسالان نداشـتند. در این مورد برخی از جامعه‌شـناسان می‌گوینـد کاهش موالید باعث شد که بچه‌ها اهمیت پیدا کنند و خود این اهمیت پیدا کردنشان در به وجود آمدن نظام فرزندمحورانه مؤثر بوده است. (همـان)نیسن (Nissen، ۱۹۹۳) رودیکر (Rudiger) و پـایکرت (Peuchert) در تحقیقـات خـود بـه ایـن نـتیجه رسـیده‌اند که:زنـدگی بچه‌ها بیش از پیش از زنـدگی در خیابان و معابر عمومی و بازی با همسالان به زندگی در چارچوب آپارتمان یا فضای بسـته‌ی نیمه‌عمومی ماننـد اتحـادیه و باشـگاه محـدود می‌شود. آنها این امر را با عنوان «کودکی محصور در آپارتمان» یا «آپارتمانی کردن کودکـان» نامیده‌انـد. یکی از ویژگی‌هـای خانواده‌هـای فرزندمـدار مرتب کردن اتـاق توسـط مادر یا خـدمتکار است و بچه‌ها نقشـی در مرتب کردن اتـاق خودشـان ندارنـد. یکی دیگر از مشـخصات خانواده‌های فرزنـدمحور این است که بچه‌ها دارای وسایل سمعی ـ بصـری از قبیل ویـدئو، تلویزیون، ضـبط، واکمن و چیزهای اختصاصـی دیگر هسـتند. خلاصه اینکه والـدین بچه‌ها را بسـیار حمایت می‌کنند و بچه‌ها مسئولیت کمتری در امور خانه دارند. (شل، ۱۹۹۳)... در خانواده‌های فرزندمـدار هر کدام از بچه‌ها دارای یک اتاق جداگانه و خاص خودشان هستند. (فوکس و بخنر،۱۹۹۸)از دیگر مشخصه‌های خانواده‌های فرزندمدار این است که بچه‌ها از بیشـترین امکانـات رفـاهی خـانواده برخوردارنـد. روی ایـن نکته هم کـافمن (Kaufmann) خیلی تأکیـد می‌کنـد:در این‌گونه خانواده‌های فرزنـدمحور، بچه‌ها بسـیار حمایت می‌شونـد، در حالی که مسـئولیتی که بچه‌ها در خانواده و در قبال این‌همه حمایت به عهـده می‌گیرنـد بسـیار کم است و بالاخره اینکه انتظار این بچه‌ها از والـدین روزبه‌روز بیشتر می‌شود و انتظار والـدین از آنها کمتر. (نقل از مهدوی، ۱۳۸۱)امروزه شـیوه‌ی تربیتی والدین به صورتی است که بچه‌ها زودتر استقلال پیدا می‌کنند و روی پاهای خودشان می‌ایسـتند و این اسـتقلال هم از جهت رفتـاری و هم از جهت اقتصـادی و هم از جهت فکری است. (آلساکر، ۱۹۹۵)در سال ۱۹۹۸، برترام (Bertram) تحقیقی در این زمینه انجام داد. او معتقد است که:رابطه‌ی پسر با مادرش به نوعی مناسبات دوستانه تبدیل شده است، بالعکس روابط پدر ـ پسر خیلی پر زد و خورد و پر کشمکش است و به همین جهت یکی از ویژگی‌های نظام فرزندمحور این است که نقش‌هایی که به عهده‌ی پدر بود کم‌کم به عهده‌ی مادر گذاشـته می‌شود. اکنون خیلی از نقش‌های تربیتی به عهده‌ی مادر گذاشـته شـده است. یکی دیگر از مشـخصه‌های نظـام فرزنـدمحور اصـرار خانواده‌هـا برای هماهنگ کردن رفتار و ارزش‌های درون خانوادگی‌شـان بـا ایجابـات و الزامـات نظام تربیتی و رفتاری مـدرن است. به این معنی که خانواده‌ها می‌خواهنـد هر طوری که شـده حتماً نظام تربیتی و رفتاری خانواده را با مـدرسه هماهنگ کنند. به همین دلیل، تغییرات شـگرفی در نحوه‌ی رفتار والدین با فرزندان به وجود آمـده است. (همـان)مثلاً مـدرسه امروزه به عنوان یکی از ارکان تربیتی مـدرن فرزنـدان مطرح است که در گذشـته وجود نـداشت. خانواده‌ها برای آنکه فرزنـدانشان طبق برنامه‌های مـدرسه انجام تکلیف کننـد و از عهده‌ی امتحانات برآیند، رفت‌وآمدهای خود را محـدود می‌کننـد، بچه را از کار در منزل معاف می‌کننـد تا او به درسـش برسـد و برایش سـرویس می‌گیرند که راحت‌تر به مـدرسه برود و برگردد. به این ترتیب با غیبت پـدر از منزل برای تأمین مخارج مـدرسه، سـرویس و چیزهای دیگر، مادر به جای پدر ایفـای نقش می‌کنـد و بعضـی وظـایف مربوط به فرزنـد را به جـای او انجـام می‌دهـد. رودیکر یکی دیگر از ویژگی‌هـای خانواده‌ی فرزندمحور را چنین بیان می‌کند:بین والدین و فرزندان توازن قدرت برقرار است. یعنی اینکه قدرت والدین و عرصه‌ی تصـمیم‌گیری آنهـا کـاهش پیـدا کرده و سـهم بچه‌هـا در تصـمیم‌گیری‌ها افزایش یـافته است و بنابراین والـدین تنها افرادی نیسـتند که در خانواده تصـمیم می‌گیرنـد. مـدرنیسم و به طور کلی زنـدگی جدیـد، با همه‌ی پیچیدگی و با همه‌ی عناصـر سازنده‌اش، باعث شده است که مناسبات زندگی و نظام ارزشی عوض شود و این تغییر مناسبات زندگی و نظام ارزشی باعث شده که زندگی جوانان و نوجوانان در

داخل خانواده هم دستخوش تحول و تغییر بشود.تینکر معتقد است که امروزه اغلب جوانان و نوجوانان در شهرهای بزرگ زندگی می کنند و در شهرهای مدرن نیاز به مسکن مستقل دارند. شهر تکه‌تکه شده است و در آن قلمروهای مستقلی وجود دارد، مانند محلات مسکونی، تجاری، اداری، تفریحی و ...و این تقطیع و تفکیک شهر، قلمروها و عرصه‌های زندگی شهری باعث تقطیع زندگی جوانان شده است.این دگرگونی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای را روی دگرگون شدن انتظارات بچه‌ها داشته و این دگرگون شدن انتظارات بچه‌ها اثر مستقیم روی انتظاراتشان از والدین گذاشته است. (همان)۲-۳- تئوری‌های تحقیقدر تحقیق حاضر، بررسی جامعه‌شناختی پدیده‌ی فرزندسالاری مد نظر بوده است، اما این موضوع هم مانند موضوعات دیگر مورد مطالعه‌ی جامعه‌شناسی به گونه‌ای است که نمی‌توان دقیقاً حوزه‌ی مطالعه را ــ بیشتر روان‌شناختی یا جامعه‌شناختی بودن آن ــ مشخص کرد. از طرف دیگر، بر اساس مطالعات و بررسی‌های انجام‌شده در خصوص زمینه و سوابق مطالعات موضوع، تاکنون پژوهشی درباره‌ی این پدیده به روش علمی و به طور خاص در جامعه‌شناسی صورت نگرفته است. از این رو، مناسب دیده شد که با استفاده از رویکردها و مباحث تئوریک هر دو حوزه ــ روان‌شناسی و جامعه‌شناسی ــ به تبیین و توضیح مسئله پرداخته شود. بنابراین، با توجه به تعاریف فوق، سعی شده است تا بر اساس نظریه‌ها و مطالعات و فرضیات به‌دست‌آمده گامی در جهت سنجش موضوع برداشته شود.۲-۳-۱- نظریه‌های جامعه‌شناسیهمان‌طور که قبلاً هم ذکر شد، «تغییر» شرط اساسی حیات اجتماعی است. اما تغییر، که با «نظم» دو وجه یک شبکه تلقی می شوند، با تبدیل شدن به یکدیگر و داشتن کارکردهای مناسب، در جهت فراهم ساختن شرایط مطلوب برای توسعه عمل می کنند.در نظامی که به‌تازگی در آن تغییراتی صورت گرفته است، آشفتگی حداقل به صورت دوره‌ای دیده می‌شود. با این حال، بدیهی است اگر تغییرات ایجادشده در هر نظام اجتماعی، در جهت رفع اشکال و انجام اصلاحات و معطوف به نظمی عمیق‌تر و گسترده‌تر باشد، توسعه حاصل خواهد شد، در غیر این صورت چیزی جز اختلال و سوء کارکرد نخواهیم داشت. اما کنترل و حصول نظم چگونه ممکن است؟جاناتان ترنر معتقد است که:به منظور یافتن پاسخ این سؤال باید شیوه‌ی ایفای نقش مردم برای حصول کنش متقابل و همکاری را مشخص کرد. مردم باید به آنچه درست و نادرست یا ویژه و غیر ویژه است برسند. سؤال اینجاست که چگونه باید به توافق دست یابند.ترنر اضافه می‌کند:بر اساس نظریه‌ی کنش متقابل، نظم اجتماعی به واسطه‌ی فرآیندهای غیررسمی بین اشخاص ناشی می‌شود. (Turner, ۱۹۹۴)۲-۳-۲- نظریه‌ی کنش متقابل نظریه‌ی کنش متقابل مبتنی است بر یک اصل طبیعی و آن این است که: «انسان موجودی است اجتماعی.» یعنی ناگزیر از زندگی دسته‌جمعی است، و بین انسان‌هایی که به طور دسته‌جمعی زندگی می‌کنند قطعاً روابط و مناسباتی وجود دارد. جامعه‌شناسان به این روابط و مناسبات که همیشه وجود دارند، «کنش متقابل» (interaction) می‌گویند. یکی از فرایندهای حیاتی در کنش متقابل، اجتماعی شدن است. منظور از اجتماعی شدن آن است که افراد یاد بگیرند چگونه در موقعیت‌های متفاوت رفتار کنند که رفتارشان با نُرم‌های اجتماعی مطابقت داشته باشد و نابهنجار تلقی نشود. فرد در موقعیت‌های متفاوت رفتار متفاوتی از خود نشان می‌دهد. او وقتی در مقابل فرزند خود قرار می‌گیرد به عنوان یک پدر طرز رفتار خاصی دارد و وقتی به عنوان یک فرزند در مقابل والدین خود قرار بگیرد طرز برخورد دیگری دارد. نظریه‌ی کنش متقابل چگونگی این برخوردها و مناسبات را تعیین می‌کند و به فرد می‌گوید که در فلان شرایط چطور باید رفتار کند.گفتیم که انسان موجودی اجتماعی است. لازمه‌ی حفظ حیات اجتماعی، وجود هنجارها و ارزش‌ها و باورهای مشترک بین افراد یک اجتماع است. اگر یک رفتار خاص برای هر یک از افراد جامعه‌ی ما معانی مختلفی داشته باشد، وارد وضعیتی می‌شویم که معیاری برای سنجش رفتار و انتظارات خود نداریم و هیچ دستورالعملی در رابطه با چگونگی رفتار با یکدیگر نمی‌یابیم. مثلاًـ فرض کنیم عده‌ای در یک اتاق نشسته باشند. وقتی انسان محترمی وارد می‌شود افراد می‌ایستند و همه می‌دانند که اگر کسی نایستد قصد بی‌حرمتی داشته است. به این ترتیب، ایستادن در جامعه‌ی ما یک هنجار و یک الگوی رفتاری است که احترام را نشان می‌دهد. اگر چنین قراردادهایی در یک جامعه نباشد افراد دچار سردرگمی می‌شوند و مثلاً با ورود استاد به

کلاس بعضـی می ایسـتند، بعضی می‌نشینند، بعضی (مثل ژاپنی‌ها) تعظیم می‌کنند و بعضی (همچنان که در اروپا مرسوم است) روی میز می‌کوبنـد. بـه ایـن ترتیب، مشـخص می‌شـود که توافـق بر حـداقلی از ارزش‌هـا و هنجارهـا لازمه‌ی حفـظ زنـدگی اجتمـاعی از سردرگمی و ازهم‌پاشیدگی است. بـا این حـال، ذهن انسـان، یگانه مبنای ارزش‌های جامعه‌ای که در آن رشـد می‌یابـد نیست، بلکه انسان‌ها این توانایی ذهنی را دارنـد که پیوسـته خود را با یکدیگر و موقعیت موجود تطبیق دهند و به این ترتیب معنای یک ارزش یا هنجـار خاص را دریابنـد.حال فراینـد تطبیق معانی و ارزش‌ها را در روابط و مناسـبات خانواده در نظر می‌گیریم. اگر انعطاف‌پـذیریِ مقولات ذهنی و فراینـد تطابق معـانی از طرف والـدین باشـد، یـک جریـان یـک‌سویه حاصـل خواهـد شـد کـه در آن فرزنـدان شکل‌دهنـده‌ی معانی و مقولات ذهنی والـدین خواهنـد بود. به این ترتیب، می‌بینیم که امروزه در فرایند شـکل دادن معانی، فرزندان بیشتر فاعل هستند و والدین مفعول. به این معنی که امروزه فرزندان بیشتر از گذشته بر ارزش‌ها، هنجارها و الگوها و معیارهای ذهنی والدین تأثیر می‌گذارند و کمتر از سابق از ارزش‌های آنان الگو می‌پذیرند.جامعه‌شـناسان معتقدند بچه در سـنین کودکی بین خود و عروسـکش، خود و مادرش، خود و اشیای اطرافش تمایز قائل نیست و همه‌ی اطرافش را جزئی از خود می‌بیند. بچه وقتی تصوری از خود به دست می‌آورد که خودِ مستقل را بشناسد و مهمترین کارکرد اجتماع، دادن تصویر خود به فرد است. مثلاً پدر یک خانواده، پـدر بودن را بخشـی از خودِ خویش می‌دانـد. اینکه او پـدر است و چه پـدری است، تصویری است که خـانواده‌اش به دنبال رفتار و مناسبات او با آنان به او می‌دهـد؛ یعنی او نمی‌توانـد به‌تنهایی پدر باشد. با این مثال، مشـخص می‌شود که دیگران در شـکل گرفتن خود فرد مؤثرند.اما نکته‌ای که می‌توان در اینجا مطرح کرد که وضوح بیشتری به بحث ببخشد، مفهوم «خودِ آینه‌سان» چارلز هورتن کولی است. منظور کولی از خود آینه‌سـان همـان ظرفیـتی است که انسـان دارد تـا خود خویش را به گونه‌ای بنگرد که هر پدیـده‌ی اجتماعی دیگر را می‌بیند. این مفهوم را می‌توان به سه بخش تقسیم کرد:۱. این تصور که در ذهن دیگران چگونه ظاهر می‌شویم؛۲. این تصور که آنها درباره‌ی ظاهر ما چه قضاوتی می‌توانند داشته باشند؛۳. اینکه در نتیجه‌ی تصوری که از قضاوت دیگران درباره‌ی خـود داریم، احساسـی از غرور یـا سـرافکندگی را دربـاره‌ی خـویش می‌پرورانیم. (همـان، ۲۸۸)بنـابراین، هرگاه فرزنـدان در فرایند کنش‌های متقابل، احساس کنند که والدین و به طور کلی دیگران، جایگاهی بیش از حد لازم برای آنان قائلند، آن‌گاه بر اساس آن نوع تصویری که دیگران از آنان به دست می‌دهند، عمل خواهند کرد.در مناسـبات بین افراد همیشه کسانی هسـتند که هنجارفرسـت هسـتند: طرز لباس پوشیدن، تکیه‌کلام‌ها و عقاید این افراد روی بقیه تأثیر دارد؛ مثل هنرپیشه‌های بنام، ورزشکاران یا بعضی دوستان. این افراد توانایی آن را دارنـد که رفتارهای خود را برای دیگران الگوی رفتاری کنند. استرایکر نیز که از نظریه‌پردازان کنش متقابل است می افزایـد که انسان‌هـا از طریق کنش متقابـل یـاد می‌گیرنـد که دیگران انتظـار چه نوع رفتاری از آنان را دارنـد. تصویری که دیگران از فرد به او می‌دهنـد، بر کنش‌هـای او تأثیر می‌گـذارد. هرگاه فرزنـدان طی فراینـدهای کنش متقابل احساس کننـد والـدین جایگـاهی بیش از پیش برای آنـان قائلنـد، بر اساس همان نوع تصویر که به او می‌دهنـد عمل خواهنـد کرد.با نگرش هابزی می‌توان گفت انسان موجودی است که زیر سـلطه‌ی امیال پایان‌ناپـذیرش قرار دارد، لـذا نیازمند نظم بخشـیدن و کنترل امیال خویشـتن است. تعلیم و تربیت یعنی آمـوختن اطاعت از انضبـاط. (آرون، ۸۶–۸۲)بـدیهی است که عـدم اطاعت از قواعـد و عدم کنترل امیال، به از دست رفتـن نظـم جـامعه منجر خواهـد شـد.ویلفر دو پـارتو () در طبقه‌بنـدی عواطـف دو دسـته عواطـف را مطرح می‌کنـد:۱. خویشتن‌پرستی؛۲. جامعه‌پـذیری. (نوروزی، ۲۹)سازش و اعتـدال میـان عواطف خویشتن‌پرسـتانه و خیر مشترک، نفع جمعی یـا رفاه عامه، لازمه‌ی حفظ حیات اجتماعی است. فرد اصولاً مایل به ارضای نیازهای خود است و لـذت را مورد توجه قرار می‌دهد. لذا اگر نظارت و کنترلی بر رفتـار فرد نباشـد، یا بر عکس، کنش‌های متقابل اجتماعی به گونه‌ای باشـند که فرد را در توجه بیشتر به امیال و لـذات ترغیب کننـد، یـا آنها را برای او مشـروع جلوه‌گر نماینـد، بـدیهی است که تعادل لازم میان این عواطف از دست می‌رود و با نوعی خویشـتن‌پرستی جـایگزین می‌شود.زیمـل در بحث درباره‌ی فرهنگ نوین آورده است:تعـداد حلقه‌های تعلقات خانوادگی فردِ

نوین، از تعـداد حلقه‌های فعالیت‌های شـغلی و مذهبی او جدایند. به این معنا که هر فرد در شـبکه‌ای از حلقه‌های به‌هم‌متصل زندگی می‌کنـد. روابـط او بـا گروهـای مختلف، او را به آنان پیونـد می‌دهـد. در گذشـته این حلقه‌ها برای هر فرد فقط به یک نوع محـدود می‌شـد و آن نـوع هـم حلقه‌هـای خویشاونـدی بـود. فرد بین خویشاونـدان بزرگ می‌شـد، به مـدرسه، باشـگاه یـا کلاس‌هـای زبـان نمی‌رفت، نزد پدر حرفه‌ی او را می‌آموخت و کار آبا و اجدادی خود را پیش می‌گرفت. یعنی همکار و دوست و آشنای او خویشان او بودنـد، و در نهایت بین خویشاوندان خود ازدواج می کرد. امروزه، با گذشت زمان، حلقه‌های فعالیت‌های فرد در گروه‌های دیگر (مدرسه، دانشگاه و...) نیز منشعب شده است. و وابستگی چندگانه به انواع حلقه‌های اجتماعی به خودآگاهی بیشتر فرد منجر شده است. همین که فرد از حلقه‌ی کوچکی که شخصـیتش را در چهـارچوب محـدوده‌هایش اسـیر کرده است رهایی می‌یابـد، یک نوع رهایی را درک می‌کنـد. انشـعاب حلقه‌های تعلق گروهی، یک نوع احساس یاری شـدن و آزادی را بیـدار می‌سازد. وجود شـبکه‌ی حلقه‌های اجتماعی، پیش‌شـرط پیـدایش فردگرایی است. (کوزر، ۱۳۶۸، صص ۲۶۴-۲۶۳)در جهان نوین، صورت‌های فرمانـدهی و فرمانبری نیز خصلت تازه‌ای به خود می‌گیرند. در اینجا دیگر هیچ فردی تحت چیرگی تام دیگران درنمی‌آید. فرزندان با عضویت و پیوسـتن به گروه‌هـای متعـدد دیگر، و بالاـ رفتن آگاهی‌هایشـان، از حلقه‌ی خـانواده و والـدین و تسـلط آن قـدری رهـایی می‌یابنـد. اینجاست که نقش حلقه‌های دیگر در چگونگی کنش‌ها و شـکل دادن مناسبات از اهمیت برخوردار می‌شود.تورشـتاین وبلن که به بحث کالبدشـکافی عادات فکری و شـیوه‌های رفتار حاکم بر روابط کنشـگران اجتماعی می‌پردازد، در مورد سرچشمه‌های اجتماعی رقابت در امور بشـری می‌گوید:حرمت نفس (Self-esteem) همـان بازتاب حرمتی است که دیگران برای انسان قائل می‌شونـد. از این رو، اگر فرد به خاطر عدم توفیق در رقابت‌های مورد پسند جامعه، چنین حرمتی را به دست نیاورد، از فقدان حرمت نفس رنج خواهـد برد. وبلـن ریشـه‌ی انگیزه‌ی تلاـش وقفه‌ناپـذیر در یـک فرهنـگ رقـابت‌آمیز را، هراس فرد در از دسـت دادن حرمـت نفس می‌داند. (کوزر، ۱۳۶۸، ص ۱۳۶۱)اگر فرد از سطح اسـتاندارد لیاقت یا مالکیت‌های مادی پذیرفته‌شده در جامعه‌ی خود کم بیاورد، در چشم اعضـای دیگر اجتمـاع احـترامش را از دست می‌دهـد و در احترام به خودش نیز دچـار کمبود می‌شود، زیرا مبنـای معمولی احترام به نفس، همان احترامی است که دیگران برای او قائل می‌شوند. مثلاً اگر خانمی دائم به شوهرش بگوید که «تو عرضه نداری پول دربیاری... فلانی را نگاه کن ببین چقـدر زرنگه... تو نمی‌تونی...»، مرد نه‌تنها احترام خود را نزد دیگران از دست می‌دهد، بلکه خودش هم رفته‌رفته به این بـاور می‌رسـد که بی‌لیـاقت است و در احترام به خود نیز دچـار کمبود می‌شود. بـدین ترتیب، هرگـاه که تملـک دارایی مبنـای حرمت همگـانی می‌شود، ثروت رضـایت خـاطری برای دارنـده‌ی آن ایجـاد می‌کنـد که همان احترام به نفس خوانده می‌شود. در یک فرهنگ رقابتی که انسان‌ها ارزش خود را در مقایسه با ارزش دیگران می‌سـنجند، هر کس پیوسته در تلاش است که از دیگران پیشـی بگیرد تـا از نظر ارزشـمند بودن از دیگران کم نیـاورد و تب چشم و همچشـمی همگان را فرا می‌گیرد. به نظر وبلن:مصـرف چشـمگیر، تن‌آسـایی چشـمگیر و نمایش چشـمگیر و وجود مقام‌ها، ارزش‌ها و وسایلی که عنوان بلنـدپایگی را با خود دارند، وسایلی هستند که انسان‌ها با آنها می‌کوشند تا در چشم اطرافیانشان برتر جلوه کنند و در ضمن برای خودشان نیز ارزش بیشتری قائـل می‌شونـد. (همان، ۳۶۲)اعضـای هر قشـری طرح زنـدگی قشـر بالاـتر از خود را سـرمشق قرار می‌دهنـد و بـا تمـام توان می‌کوشـند تا آن‌گونه زنـدگی کنند. گرچه طبقه‌ی فقیر در جامعه‌ی نوین از نظر مادی در موقعیت بهتری نسبت به گذشـتگان خود قرار دارد، اما جایگاهی که ثروت به طبقات بالاتر داده، موجب شده است که رنجی که فقرا امروزه می‌برند به مراتب بیشتر از رنجی باشـد که گذشـتگان می‌بردنـد.در واقع وبلن به محرومیت نسـبی توجه کرده و قصـد طرح آن را داشـته است. به زعم وبلن:آنچه که انسـان امروزی را بـه جنبش وامی‌دارد، وابسـتگی او به پس‌انـداز و داد و سـتد نیست، بلکه میـل به پیشـی گرفتن از دیگران، او را به تکاپو وامی‌دارد. (همان، ص ۳۶۳)تلاش انسان برای رهایی از محرومیت، بر چگونگی شکل‌گیری معانی و مناسبات و روابط (کنش متقابـل) تـأثیر قابـل توجهی می‌گـذارد. وقتی یـک رفتار یا طرز تفکر تبـدیل به ارزش شود، افراد برای دستیابی به این ارزش جـدید

حاضـرند هزینه‌های متفاوتی را متحمل شوند و حتی دست به تغییرات اساسـی در خانواده (ساختاری و نقشـی) بزنند. مثلاً در گذشته فرزند و مخصوصاً پسـر به منزله‌ی نان‌آور بود، چه کشاورز و دامدار و چه کاسب. پسـرها از بچگی نزد پدر کار می کردند و اصولاً اینکه بچه‌ای برای خـانواده‌ی خود خرج داشـته باشـد پـذیرفته نبود. از نظر همه، بچه نیروی کـار خـانواده بود و بچه‌ای خوب بود که بیشتر کار کنـد. اما امروزه والـدین حاضـرند برای اینکه فرزندانشان ادامه‌ی تحصـیل دهند، فشار مالی زیادی را متحمل شوند و مادر در خارج از منزل مشـغول به کار شود تا از هزینه‌ی کلاس زبان بچه‌ها گرفته تا دیگر هزینه‌های بالای کلاس‌های کنکور آنان تأمین شود و در صورت امکان، او را به خارج بفرسـتند.۲-۳-۳- گروه مرجعبین گروه‌هایی که شـخص به آنها تعلق دارد، برخی مهم‌تر از دیگر گروه‌ها هسـتند. اینها گروه‌هایی هستند که فرد هویت خود را بر اساس آن گروه تعریف می کند و معیارهای رفتاری خود را از آن گروه اخـذ می کنـد، و به اعتبار همین تعریف است که پنداشت از خود در افراد شـکل می گیرد.گروه‌های مرجع آنهایی هسـتند که فرد معیارهـای آنهـا را به عنوان مبنـای نیـات مهم زنـدگی‌اش ارزیابی کنـد. (جابری، ۱۳۷۵، ص ۱۳)تصور کنیـد فردی با گروه همسالاـن خود در دانشـگاه که همه تلفن همراه دارنـد خیلی انس گرفته است و اوقات فراغت خود را با آنان می گذرانـد. و در واقع این گروه را گروه مرجع خود کرده است. به این ترتیب، داشتن تلفن همراه برای او نیز مهم خواهد بود.همچنین از نظر مِرتن:انسان‌ها معیارهـای دیگرانِ مهم را به منزله‌ی مبنای ارزیابی از خود به کار می‌برنـد. (همان)در اینجا بایـد اشاره کرد:چنانچه خانواده کارکرد کمتری در اجتماع داشـته باشد، گروه همسالان نیرومندتر می‌شود و جای خانواده را پر می کند. (همان)به بیان دیگر، هر گاه و به هر نسبت فرد گروه مرجع و دیگرانِ مهم خارج از خانواده داشته باشد و در عین حال خانواده کارکرد خود را حفظ کند، حلقه‌ی اتصال و پیوسـتگی میان فرد با خانواده سست‌تر و با دیگر گروه‌ها محکم‌تر می‌شود.در این خصوص باید گفت:والدینی در اجتماعی کردن موفـق بوده‌انـد که فرزنـدانی هم‌جهت بـا ارزش‌هـای خـود تربیت کرده باشـند. در صورت عـدم موفقیت والـدین، می‌توان گفت که فرزندان آنها در جریان نسل‌ها به جایی رسیـده‌اند که با ارزش‌های آنان همسو نبوده است. (جابری، ۱۳۷۵)در خصوص گروه مرجع و دیگرانِ مهم، به نکته‌ی دیگری می‌توان اشاره کرد. افراد حساس هنگامی احساس ارزشـمندی می کنند که ارزیابی دیگران از آنان مثبت باشد، یعنی انعکاس ارزیابی دیگران، احساس ارزشمند بودن را در آنان بیافریند. مثلاً اگر دیگران یک جایگاه بالای اجتماعی (مثلاً-مـدیرکل یـک وزارتخانه) را در حـد توان و لیاقت او ارزیابی کننـد، بر اساس ارزیابی مـذکور، او نیز ارزیابی مثبت از خود را توسـعه خواهد داد و بدین گونه شـخص متقاعد می‌شود که او واقعاً سزاوار کسب آن موضع اجتماعی مساعد بوده است و آن را حق خود می‌پندارد. (جابری، ۱۳۷۵)۲-۳-۴- نظریه‌ی نقش سنتی مادران ( Mothers Traditional Role Theory)بر اساس این نظریـه، هر چقـدر مـادران وقت بیشتری در منزل بـه سـر ببرنـد، بر آینـده‌ی فرزنـدان تـأثیر بیشـتری خواهنـد داشـت. (جـابری، ۱۳۷۵).همچنین میزان رابطه‌ی اجتماعی والـدین با کودک، بویژه مادر، در جهت گیری ارزشـی آنها مؤثر است. بدین ترتیب، مادران شاغـل تأثیر کمتری بر فرزنـدان خود دارنـد. به عبارت دیگر، هنگامی که مادر با عـدم حضور خود در منزل نقش خود را در فرآیند اجتماع‌پذیری فرزندان از دست می‌دهد، عاملان دیگر این نقش را ایفا می کنند و کارکرد خود را دارند. از این رو، هر چه والدین و فرزنـدان وقت بیشتری را در برقراری رابطه‌ی اجتماعی و صحبت با یکـدیگر صـرف کننـد، نفوذ خانواده بر کودک بیشتر می‌شود و والـدین قـابلیت کنترل بیشتری بر نفوذ خود پیـدا می کننـد:از این نظر، مـادرانی که در خـارج از منزل کـار می کننـد، نفوذ کمتری بر کودکان خود دارند، زیرا کودک ـ بویژه در دوره‌ی رو به جوانی ـ نیاز بیشتری به ارتباط با والدین خود دارد و این در حالی اسـت که مـادر خـارج از منزل در بـازار کـار مشارکت دارد. (جابری، ۱۳۷۵)گروهی دیگر از صـاحب‌نظران آورده‌انـد که:مشارکت بیشتر مـادران در بـازار کـار، بـه منزلـه‌ی وقـت کمـتر برای حضـور در منزل، بـه معنـای بی ثبـاتی بیشـتر در جامعه‌پـذیری کودکـان اسـت. (همان)اگر فرزنـدان به اولیایشان احساس نزدیکی نکننـد و آنها را محرم راز خود ندانننـد، اگر والـدین قادر نباشـند که بر کار بچه‌ها نظـارت داشـته باشـند، نفوذ والـدین تحلیـل خواهـد رفت. والـدینی که ساعت‌ها بیرون منزل به سر می‌برنـد، وقت کمتری را صـرف

فرزندان می‌کنند و اقتدارشان در منزل و تسلطشان بر فرزندان زیر سؤال می‌رود. ( ATONEETAL, ۱۹۹۱, p.۳۱۱)بنابراین، از آنجا که کیفیت روابط والدین ـ فرزندان عامل اصلی تعیین موفقیت فرزندان است، از این رو باید به منابع اجتماعی، یعنی جو عاطفی یا جو اجتماعی و نحوه‌ی ارتباط و طرز برخورد افراد یک خانواده با هم توجه کرد.در این خصوص می‌توان اشاره کرد که:نظر افراد خانواده نسبت به هم، احساسات و علاقه‌ی آنها به یکدیگر، دخالت یا عدم دخالت آنها در کارهای هم و همکاری یا رقابت با همدیگر است که نحوه‌ی ارتباطشان را نشان می‌دهد. (جابری، ۱۳۷۵، صص ۹۷-۹۶)۲-۳-۵- شخصیت در نظام کنشطبق نظریه‌ی آدلر:کودکان نازپرورده مردمانی می‌شوند مستبد و خودرأی، با حس اجتماعی پرورش‌نیافته و رشدنکرده. این افراد انتظار دارند که اجتماع خود را با خواهش‌های خودپسندانه‌ی آنها موافق کند و سازش دهد. (همان، ص ۴۱۱)بدیهی است فردی که در دوران جامعه‌پذیری و در خانواده، پیوسته نیازهایش ارضا شده باشد، چنین تصور و انتظار دارد که والدین نیز آن‌طور که او می‌خواهد باشند و به تعبیر دیگر، ابزاری در جهت تأمین منافع او باشند.نکته‌ی دیگری که باید در خصوص تعلیم و تربیت به آن اشاره کرد این است که آ. ساپتکو معتقد است:کودکِ خانواده بهتر است منحصربه‌فرد نباشد، چرا که خیلی زود مرکز توجه خانواده می‌شود... در خانواده‌ای که چند کودک وجود دارند، محبت به طور مساوی بین همه تقسیم می شود. در خانواده‌هایی که تعداد فرزندان زیاد است طفل از همان سنین کودکی به تعاون اجتماعی خو می‌گیرد. (ساپتکو، ۱۳۵۰، ص۱۲)اگر رابطه‌ی دوستانه‌ی والدین با فرزندان از حدود خود خارج شود، عمل تربیت دچار نقصان می‌گردد. بدین ترتیب، کودکان شروع به تربیت کردن والدین می‌کنند و دیگر صحبتی از اطاعت و حرف‌شنوی در بین نخواهد بود. (همان، ص ۲۵)اگر فرزند عادت کند که خواسته‌ها و احتیاجات خود را ارضا نماید و توجهی به خواسته‌ها و احتیاجات سایر اعضای خانواده نداشته باشد موجودی تک‌رو بار خواهد آمد. (همان ص ۵۵)والدینی که به بهانه‌ی معنی بخشیدن به زندگی خود یا حفظ سعادت خانوادگی هیچ چیز را از فرزندان خویش دریغ نمی‌کنند و از ترس آزردن فرزند و از دست دادن محبت وی حتی حکومت خانه را به آنان می‌سپارند، باعث می‌شوند که این قبیل کودکان با علم به تشنگی والدین به محبت کردن پیوسته، از این عطش، سوءاستفاده کنند و به صورت ستمگران مستبدی درآیند که همه‌ی افراد خانواده باید غلام حلقه‌به‌گوش آنان شوند. (حییم، ص ۱۲۹)بنجامین در کتاب «پرورش فرزند در عصر دشوار ما» آورده است:والدین به کودکان خود حرمت بسیار می‌گذارند و از آنان می‌خواهند که در پیشرفت به سوی تمدن و تکنولوژی از آنها سبقت بگیرند. اثر مستقیم چنین رفتاری این است که والدین امیال و خواسته‌های خود را تابع فرزندان قرار می‌دهند و حتی خود را کوچک و بی‌مقدار می‌دانند. (بنجامین، ۱۳۶۸، ص ۱۱۵)همچنین او معتقد است که:اعتقاد افراطی در این زمینه که کودکان ما باید آنچه را که خودمان از آن محروم بوده‌ایم به دست آورند، چنان میدانی به کودکان می‌دهد که آنها خود را حاکم بر نسل پدری خود می‌دانند. (همان، ص۱۷۴)اطاعت پدر و مادر در برابر خواسته‌ها و در واقع دستورات فرزند، او را تشویق می‌کند تا هر روز از روز پیش بیشتر احساس حاکمیت کند. (همان، ۱۷۹)در خاتمه می‌توان فرضیات و مدل ذیل را با توجه به چهارچوب تئوریکی مطرح‌شده جهت تبیین مسئله استنتاج کرد.فرضیات :۱. هرقدر والدین در مقابل فرزندان انعطاف‌پذیرتر باشند، خانواده فرزندسالارتر است.۲. هر قدر نگرش فرزندان به والدین بیشتر ابزاری باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۳. هر قدر فرزندان خواسته‌های خود را بیشتر بر مصالح خانواده ترجیح دهند، خانواده فرزندسالارتر است.۴. هر قدر تمکین و انتقادپذیری فرزندان از والدین کمتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۵. هر قدر میزان انتقادات فرزندان از والدین بیشتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۶. هر قدر جو خانواده سردتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۷. هر قدر والدین نسبت به آینده نگران‌تر باشند، خانواده فرزندسالارتر است. ۸. هر قدر بین ارزش‌های والدین و فرزندان ناهماهنگی بیشتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۱۱. هر قدر میزان فشارهای هنجاری بیشتر باشد، خانواده فرزندسالارتر است. ۱۲. هر قدر گروه‌های مرجع از خانواده دورتر باشند، خانواده فرزندسالارتر است. فصل سومروش تحقیق روش بررسی تجربی یک مسئله، پس از تعریف و تعیین چهارچوب نظری، ابتدا به عوامل به هم وابسته‌ی ذیل

بستگی دارد:اول، اطلاعاتی درباره‌ی نمونه‌ی آماری و وضعیت و شرایط آن؛دوم، چهارچوب عملی تحقیق در ارتباط با تئوری‌ها و تعیین متغیرها و عوامل مؤثر مورد بررسی؛سوم، روش مناسب برای بررسی چهارچوب و متغیرهای فوق؛چهارم، یافتن معرف‌های مناسب برای متغیرها، بر اساس ارزش‌های حاکم بر جامعه‌ی آماری؛پنجم، تهیه‌ی تکنیک مناسب برای سنجش معرف‌ها؛ششم، تعیین حجم و شیوه‌ی اندازه‌گیری.۳-۱- مشخصات نمونه‌ی آماری و شیوه‌ی نمونه‌گیرینمونه‌ی آماری در این تحقیق، تشکیل شده است از ۹۰۳ نفر از زنان متأهلی که دارای حداقل یک فرزند در سنین ۱۳ تا ۱۸سالگی بودند. این مقدار به صورت تصادفی از میان مناطق بیست‌گانه‌ی تهران انتخاب شده و با آنان مصاحبه به عمل آمده است.۳-۲- تحقیقات مقدماتیدر این مرحله، ابتدا پرسشنامه‌ی تهیه‌شده به صورت آزمایشی مورد استفاده قرار گرفت و سپس با رفع نقاط ضعف و مشکلات آن، پرسشنامه‌ی نهایی برای سنجش موضوع تدوین شد.۳-۳- تعیین متغیرهای مورد بررسیبر اساس چهارچوب تئوریک و اطلاعات کسب‌شده در تحقیقات مقدماتی، متغیر وابسته و عوامل و متغیرهای مؤثر بر ایجاد پدیده (متغیرهای مستقل و معرف‌ها) به صورت زیر طبقه‌بندی شدند:۳-۳-۱- متغیر وابسته و معرف‌هادر اینجا مقصود ما بررسی فرزندسالاری است. بنابراین، فرزندسالاری متغیری است که تغییراتش وابسته است به تغییرات یک سری علل و عوامل، و مقصود ما این است که تأثیرات این عوامل را بر متغیر وابسته بررسی کنیم، یعنی عوامل مؤثر بر فرزندسالاری و میزان تأثیر هر یک از عوامل را دریابیم. فرزندسالاری معرف‌هایی دارد. خانواده‌ای فرزندسالار است که شاخص‌های ذکرشده در زیر کم و بیش در مورد آن صدق کند.خانواده‌ی فرزندسالار تصمیم‌گیری‌ها؛نفوذ فرزندان درفرزندان کانون توجه خانواده هستند؛ در مقابل خواسته‌های فرزندان؛فدا شدن مصالح والدین انعطاف‌پذیری والدین در مقابل فرزندان.۳-۳-۲- متغیرهای مستقل و معرف‌ها عواملی که بر میزان فرزندسالاری تأثیر می‌گذارند، عواملی هستند که مستقلاً تغییر می‌کنند و بر حسب میزانی که اختیار می‌کنند، فرزندسالاری را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. متغیرهای مستقل از این قرارند:ابزاری نگریستن خانواده ترجیح خود (فرزند) بر تمکین و انتقادپذیری جو خانواده والدین با فرزندان میزان و نوع رابطه‌ی عملکرد خانواده در قبال حل مشکلات والدین و محرم دانستن آنها احساس نزدیکی به نگرانی از آینده احساس تکلیف محرومیت نسبی والدین احساس میزان یا سطح ارضای نیازها هنجاری فشارهاویژگی‌های شخصی پاسخگویان تعداد بچه‌ها تک‌فرزند شغل پدر سن پدر تحصیلات پدر شغل مادر سن مادر مادر تحصیلات نوع مسکن متراژ زیربنا تعداد اتاق‌ها اتومبیل۳-۴- تحقیقات اصلیپس از مصاحبه‌ی کتبی و تحقیقات مقدماتی، بر اساس اطلاعات و تجربیات به‌دست آمده، موضوع مورد بررسی مجدد قرار گرفت و به فرضیه‌های اصلی تجزیه شد و سپس برای هر یک از فرضیه‌ها معرف‌های لازم و تکنیک‌ها و شیوه‌های مناسب برای سنجش آنها انتخاب گردید و در مرحله‌ی بعد، پس از یافتن پرسشگران قابل اعتماد و آموزش آنها، تحقیقات اصلی آغاز شد.۳-۴- استخراج نتایجاطلاعات به‌دست‌آمده ابتدا به صورت خام و بدون طبقه‌بندی در جداول مادر استخراج شد و سپس به همان صورت وارد کامپیوتر گردید تا با استفاده از نرم‌افزار L ISREL، میزان برازش داده‌های تجربی با یک مدل ایده‌آل و محاسبه‌ی میزان خطا در برازش مدل نظری به مدل تجربی به دست آید و همچنین با استفاده از نرم‌افزار SPSS از طریق آزمون‌های آماری، رد یا قبولی فرضیات با توجه به چهارچوب نظری طرح‌شده، مورد بررسی قرار گرفت و به کمک آزمون‌های آماری، تأثیر و تأثر هر کدام از متغیرها بر یکدیگر و بر مسئله‌ی تحقیق، توضیح و تفسیر شد.به منظور بررسی روابط بین متغیرها (با توجه به سطح مقیاس هر یک از آنها) آزمون‌های ذیل به کار گرفته شد:تحلیل واریانس (Anova)؛ اِتا (Eta) در سطح سنجش یک‌فاصله‌ای با متغیرهای اسمی یا ترتیبی مورد استفاده قرار گرفت؛ضریب همبستگی تحلیل رگرسیون چندمتغیری جهت اخذ همبستگی بین کلیه‌ی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (در سطح سنجش فاصله‌ای) مورد استفاده قرار گرفت.ضمناً در تمام این ضرایب آماری، سطح معنی‌داری برای همبستگی متغیرها، کمتر و مساوی یک‌صدم درصد است که از طریق آزمون t و آزمون فیشر (آزمون‌های معنی‌دار بودن ضرایب همبستگی) با حداقل ۹۹ درصد اطمینان به دست می‌آید.فصل چهارمیافته‌ها در اینجا ابتدا کمیت‌های مرتبط

بـا انواع متغیرها و روابط بین آنها گزارش شـده و سـپس بر اساس قضایا و فرضـیات مشـتق از رهیافت‌های عنوان‌شـده در فصل دوم، مورد تفسـیر قرار گرفته است. ابتـدا رابطه‌ی بین متغیرهای مسـتقل با ابعاد چهارگانه‌ی متغیر وابسـته مورد توجه قرار خواهـد گرفت و نهایتاً متغیر وابسـته به طور کلی با متغیرهای مسـتقل در رابطه قرار می‌گیرنـد.همچنین در این بخش با اسـتفاده از تحلیل «ساختارهای کوواریانسی (LISREL)» تلاش خواهـد شـد تا مـدل نظری را با مدل تجربی مورد مقایسه، و مدل اندازه‌گیری و ساختاری مناسـب مـورد برازش قرار گیرد.در پاسـخ به این سـؤال که «بعضـی‌ها معتقدنـد بچه‌هـا خودشـان مشـکل‌آفرین هسـتند، نظر شـما در این‌بـاره چیست؟»، ۹/۱۸ درصد از پاسخگویان کاملاً مخالف، ۹/۲۴ درصد از پاسخگویان مخالف، ۳/۲۰ درصد از پاسخگویان بی‌نظر،۲/۲۶ درصـد از پاسـخگویان موافق، ۳/۸ درصـد از پاسـخگویان کاملاًـ موافق و ۳/۱ درصـد از پاسـخگویان به این سـؤال جواب نـداده یا جواب‌هـای بی‌ربط داده‌انـد.در پاسخ به این سؤال که «عـده‌ای معتقدنـد که پـدرها و مادرها بایـد از خواسـته‌ها و نیازهای خودشان بگذرنـد و بیشتر به فکر بچه‌ها باشـند، به نظر شـما این گفته تا چه حـد صـحیح است؟»، ۶/۹ درصد از پاسـخگویان خیلی کم، ۳/۱۰ درصد از پاسخگویان کم، ۹/۳۷ درصد از پاسخگویان متوسط، ۱/۲۵ درصد زیاد، ۷/۱۶ درصد از پاسخگویان خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند و ۷/۰ درصـد از پاسـخگویان این سؤال را بی‌جواب گذاشـته‌اند.در پاسـخ به این سؤال که «عده‌ای می‌گویند برنامه‌ی خانه باید بر اساس نظر بچه‌ها تنظیم شود، با این گفته چقدر موافقید؟» ۳/۱۷ درصد از پاسخگویان خیلی کم، ۶/۲۸ درصد از پاسخگویان کم با این گفته موافق بوده اند، ۲/۳۵ درصد از پاسخگویان در حد متوسطی،۶/۱۵ درصد از پاسخگویان زیاد با این گفته موافق بوده اند، ۰/۳ درصد از پاسخگویان خیلی زیاد با این گفته موافق بوده اند، ۳/۰ درصد از پاسخگویان جوابی به این سؤال ندادند. واکنش پاسـخگویان در ارتباط با این سؤال که «پـدر و مادرتان در دوران کودکی چقـدر به شـما توجه می‌کردنـد؟» به قرار زیر است: ۶/۱۴ درصـد از پاسـخگویان این توجه را خیلی کم، ۳/۱۷ درصد پاسخگویان کمی،۲/۳۴ درصـد از والدین در حد متوسط، ۳/۲۰ درصد زیاد و ۶/۱۳ درصد پاسخگویان مقدار این توجه را در حد خیلی زیادی بیان داشته‌اند.در پاسخ به این سؤال که «شما چقدر به بچه‌ها توجه می‌کنید؟»،۳/۷ درصد پاسـخگویان گفتند که کم و خیلی کم، ۳/۱۵ درصد پاسـخگویان در حد متوسط و بالغ بر ۰/۷۷ درصد پاسخگویان در حد زیاد و خیلی زیاد به بچه‌های خود توجه می‌کنند و ۳/۰ درصد پاسخگویان به این سؤال جوابی نداده‌اند.در پاسخ به این سؤال که«قبلاً خود شـما چقدر فرصت اظهار نظر در امور مهم خانواده را می‌یافتید؟» ۹/۲۹ درصد چنین فرصتی را خیلی کم و ۲/۲۹ از پاسخگویان این فرصت را کم دانسته‌اند.۳/۲۱ درصد هم وجود چنین فرصتی را برای خود در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. ۶/۱۹ درصد پاسـخگویان در این مورد فرصت‌ها را زیاد و خیلی زیاد بیان داشته‌اند.در مقابل، وقتی سؤال می شود که «شما چقدر به فرزنـدانتان فرصت اظهار نظر می‌دهید؟»، ۰/۸ درصـد پاسـخگویان گفته‌انـد که در حد کم یا خیلی کم به فرزندانشان فرصت اظهار نظر می‌دهند، ۲/۳۶ درصـد پاسـخگویان فراهم کردن چنین فرصتی را از ناحیه‌ی خود برای فرزنـدانشان در حـد متوسط دانسـته‌اند و ۸/۵۵ درصـد پاسـخگویان (بیش از نیمی) اعلاـم داشـته‌اند که در حـد زیاد و خیلی زیاد به فرزنـدانشان فرصت ابراز نظر می‌دهنـد.از پاسـخگویان پرسیده شد که «در خانه‌ی شما چقدر میل و خواسته‌ی بچه‌ها در تنظیم برنامه‌ی منزل تأثیر دارد؟»، ۹/۱۴ درصد والدین نقش بچه‌ها را در تنظیم برنامه‌ی خانواده خیلی کم و کم دانسته انـد. ۹/۴۱ درصد پاسـخگویان این مقدار را در حد متوسط ارزیابی کرده‌انـد. همچنیـن به ترتیب ۲/۲۸ و ۰/۱۴ درصـد والـدین نقش فرزنـدان را در تنظیم برنامه‌هـای خـانه در حـد زیـاد و خیلی زیـاد دانسته‌اند. ۱ درصـد پاسـخگویان به این سؤال جواب نداده‌اند.نتایج نشان می‌دهند که بین شـغل مادر و فرزندمداری و فرزندسالاری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، به این معنی که شاغـل بودن مادر، خانواده را در جهت فرزندمـداری و شاغل نبودن او خانواده را در جهت فرزنـدسالاری هـدایت می‌کنـد. نتایـج همچنین رابطه‌ی معنی‌داری بین داشـتن اتومبیـل و فرزنـدسالاری را نشـان دادنـد، یعنی فرزندسالاری در خانواده‌هایی که دارای اتومبیل هستند، از شدت بیشتری برخوردار است.۱-۴- روش رگرسیون چندمتغیرهدر اینجا با اسـتفاده از روش رگرسیون چندمتغیره به بررسی رابطه‌ی بین متغیرها می‌پردازیم تا اولاً بدانیم ترکیب چندین متغیر مستقل، چگونه

بر متغیر مستقل عمل می‌کند و ثانیاً مقدار مشارکت هر یک را پیش‌بینی کنیم.در فصل پیش برای فرزندسالاری چهار بُعد تعریف کردیم، اکنون در مورد هر یک بررسی‌هایی انجام می‌دهیم.۱. نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاریعوامل مؤثر بر نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها : میزان توجه به بچه‌ها بچه‌ها تنظیم برنامه‌ی خانواده توسط کتک زدن مادر میزان پذیرش انتقادهای بچه‌ها از جانب والدین تقلید از کار مردم برای بچه‌ها میزان برآوردن نیازهای شما به بچه‌ها تخصیص امکانات رضایت بچه‌ها از والدین گذشت و ایثار بچه‌ها از پدر موارد انتقاد تأمین نیاز بچه‌ها وقت برای بچه‌هابا وارد کردن اولین متغیر (میزان توجه به بچه‌ها)، نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که از کل تغییرات مربوط به «نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها» ۲۳۷/۰ متعلق به اولین متغیر بود. وارد کردن متغیر دوم نشان داد که ۳۱۱/۰ تغییرات «نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها» را متغیرهای اول و دوم (تنظیم برنامه‌ی خانواده توسط بچه‌ها) با همدیگر تبیین می‌کنند. به این ترتیب، تنظیم برنامه توسط بچه‌ها به تنهایی ۰۷۴/۰ کل تغییرات را باعث می‌شود. با وارد کردن متغیر سوم تغییرات به ۳۷۷/۰ می‌رسد. بنابراین، کتک زدن مادر به‌تنهایی ۰۶۵/۰ تغییرات را موجب می‌شود. به این ترتیب، میزان مشارکت هر متغیر در تغییرات «نفوذ فرزندان بر تصمیم‌گیری‌ها» به دست می‌آید. در تحلیل رگرسیونی از ابعاد فرزندسالاری، که به روش Enter انجام شد، متغیرهای زیر جمعاً توانستند ۵۴۵/۰ از تغییرات «نفوذ فرزندان بر تصمیم‌گیری‌ها» را باعث شوند:برآوردن انتظارات بچه‌ها، میزان توجه به بچه‌ها، دور هم جمع شدن، گذشتن والدین از خواسته‌های خود، موارد انتقاد از پدر، میزان امید به آینده، تهیه‌ی امکانات، صرف وقت برای بچه‌ها، دادن آزادی به بچه‌ها، ترس از مادر، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، مواظبت بچه‌ها از والدین، احترام بچه‌ها به والدین، کتک‌زدن مادر، شکست و موفقیت مشترک، مخفی‌کاری، توجه والدین شما به شما، تمایل به مشارکت حل مشکلات غیرمالی، میزان انجام کار دلبخواه، انتقاد بچه‌ها از والدین، هم‌صحبتی، به هدف رسیدن بچه‌ها، تخصیص امکانات به بچه‌ها، سرزنش والدین، تلاش در حل مشکلات، ترس از پدر، دیدن تلویزیون، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، تنظیم برنامه‌ی خانه، کتک زدن پدر، صحبت راجع به مشکلات، میزان برآوردن نیازهای شما، تأمین نیاز بچه‌ها، میزان پذیرش انتقاد بچه‌ها، حرف‌شنوی بچه‌ها، گذشت و ایثار بچه‌ها، فرصت اظهار نظر والدین به شما، رضایت بچه‌ها از والدین.۲. انعطاف‌پذیری والدین، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاریعوامل مؤثر بر «انعطاف‌پذیری والدین» چنین است: تلاش در حل مشکلات کتک زدن پدر انتقاد از پدر صرف وقت برای بچه‌ها صحبت راجع به مشکلاتتحلیل رگرسیونی یکی دیگر از ابعاد فرزندسالاری (انعطاف‌پذیری والدین)، شامل پنج متغیر است. وارد کردن متغیر اول (تلاش در حل مشکلات فرزندان) ۰۳۴/۰ از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. در مرحله‌ی بعد، متغیرهای اول و دوم (تلاش در حل مشکلات فرزندان و کتک زدن پدر) توانستند ۰۶۷/۰ از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی نماید. پس از آن متغیرهای حاضر در مرحله‌ی دوم به همراه متغیر سوم (انتقاد از پدر) ۰۸۹/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دادند و متغیر جدید به‌تنهایی ۰۲۲/۰ از تغییرات را تبیین کرد، متغیر چهارم (صرف وقت برای بچه‌ها) ۰۱۱/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح داد و آخرین متغیر (صحبت راجع به مشکلات) ۰۱۰/۰ از تغییرات متغیر وابسته را بیان کرد.جدول تحلیل رگرسیونی بُعد انعطاف‌پذیری والدین، به عنوان یکی از ابعاد فرزندسالاری به روش Enter و شامل متغیرهای زیر است که جمعاً توانسته‌اند ۱۱۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته (انعطاف‌پذیری والدین) را توضیح دهند:دور هم جمع شدن، موارد انتقاد از پدر، صرف وقت برای بچه‌ها، تلاش در حل مشکلات، ترس از پدر، انتقاد بچه‌ها والدین، کتک زدن مادر، تمایل به مشارکت، صحبت راجع به مشکلات، کتک زدن پدر، موارد انتقاد از مادر، مخفی‌کاری، هم‌صحبتی، ترس از مادر.۳. فرزندان، کانون توجه خانواده، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاریعوامل مؤثر بر انعطاف‌پذیری والدین چنین است: رضایت بچه‌ها از والدین فرصت اظهار نظر به آنها تنظیم برنامه ی خانه تخصیص امکانات به بچه‌ها کتک زدن مادر والدین به بچه‌ها توجه صحبت راجع به مشکلات بچه‌ها تقلید از کار مردم برای مخفی‌کاریجدول تحلیل رگرسیونی یکی دیگر از ابعاد فرزندسالاری (فرزندان کانون توجه خانواده) شامل نُه متغیر است.

رضایت بچه‌ها از والدین ۳۱۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر دوم (فرصت اظهار نظر والدین به بچه‌ها) ۰۵۵/۰ از تغییرات در متغیر وابسته را تبیین می‌کند. متغیر سوم (تنظیم برنامه‌ی خانه توسط بچه‌ها) ۰۳۸/۰ تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر چهارم (تخصیص امکانات به بچه‌ها) ۰۲۴/۰ از تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. متغیر پنجم (کتک زدن مادر ) ۰۲۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر ششم (توجه والدین به بچه‌ها) ۰۱۷/۰ تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر هفتم (صحبت راجع به مشکلات) ۰۱۰/۰ تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. متغیر هشتم (تقلید از کار مردم برای بچه‌ها) ۰۰۸/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد و متغیر نهم (مخفی‌کاری) ۰۰۴/۰ از تغییرات متغیر مستقل را باعث می‌شود.جدول تحلیل رگرسیون بُعد «فرزندان، کانون توجه خانواده» که به روش Enter انجام شد شامل متغیرهای زیر است که جمعاً توانسته‌اند ۵۱۵/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند:رضایت بچه‌ها از والدین، دیدن تلویزیون، میزان امید به آینده، تخصیص امکانات به بچه‌ها، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، دور هم جمع شدن، مواظبت بچه‌ها از والدین، ترس از پدر، کتک زدن مادر، تلاش در حل مشکلات، مخفی‌کاری، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، تمایل به مشارکت، صرف وقت برای بچه‌ها، برآوردن انتظارات بچه‌ها، تنظیم برنامه‌ی خانه، هم‌صحبتی، ترس از مادر، فرصت اظهار نظر والدین به بچه‌ها، کتک زدن پدر، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، توجه والدین به بچه‌ها، صحبت راجع به مشکلات۴. فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزندان، به عنوان یک بُعد از فرزندسالاریعوامل مؤثر بر «فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزندان» از این قرارند:تمایل به مشارکتهم‌صحبتی بچه‌هاتأمین نیازتهیه‌ی امکاناتتلاش در حل مشکلاتدیدن تلویزیون بچه‌ها از والدینمواظبتکتک زدن مادرتخصیص امکانات به بچه‌هاجدول تحلیل رگرسیونی یکی دیگر از ابعاد متغیر (فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزندان) شامل نُه متغیر است. متغیر اول تمایل به مشارکت است که ۱۴۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر دوم (هم‌صحبتی) ۰۴۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر سوم (تأمین نیازهای بچه‌ها) ۰۳۷/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر چهارم (تهیه‌ی امکانات) ۰۲۸/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر پنجم (تلاش در جهت حل مشکل بچه‌ها) ۰۱۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته تبیین می‌کند. متغیر ششم (دیدن تلویزیون) ۰۱۲/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر شماره‌ی هفت مواظبت بچه‌ها از والدین است که ۰۱۲/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد. متغیر هشتم کتک زدن مادر است که ۰۱۱/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد و متغیر نهم (تخصیص امکانات به بچه‌ها) ۰۰۷/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد.جدول تحلیل رگرسیونی بُعد فدا کردن مصالح خانواده در مقابل فرزندان، به روش Enter محاسبه شده و شامل متغیرهای زیر است که جمعاً توانسته‌اند ۳۲۶/۰ از تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند:میزان امید به آینده، حل مشکلات غیر مالی، کتک زدن مادر، مواظبت بچه‌ها از والدین، رضایت بچه‌ها از والدین، تمایل به مشارکت، دور هم جمع شدن، شکست و موفقیت مشترک، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، صرف وقت برای بچه‌ها، ترس از پدر، تهیه‌ی امکانات، سرزنش والدین، تلاش در حل مشکلات، تنظیم برنامه‌ی خانه، ترس از مادر، هم‌صحبتی، تأمین نیاز بچه‌ها، کتک زدن پدر، صحبت راجع به مشکلات، دیدن تلویزیون.۵. متغیر وابسته‌ی نهایی: فرزندسالاریجدول تحلیل رگرسیونی فرزندسالاری (شامل چهار بُعد بررسی‌شده‌ی فوق) که به روش Enter محاسبه شده، دارای متغیرهایی است که در زیر آورده می‌شود و جمعاً ۶۹۳/۰ از تغییرات متغیر وابسته (فرزندسالاری) را توضیح می‌دهد: برآوردن انتظارات بچه‌ها، تخصیص امکانات به بچه‌ها، مخفی‌کاری، تلاش در حل مشکلات، موارد انتقاد از مادر، میزان امید به آینده، دور هم جمع شدن، تقلید از کار مردم برای بچه‌ها، مواظبت بچه‌ها از والدین، شکست و موفقیت مشترک، صرف وقت برای بچه‌ها، گذشتن والدین از خواسته‌های خود، انتقاد بچه‌ها از والدین، ترس از مادر، تهیه‌ی امکانات، تنظیم برنامه‌ی خانه، توجه والدین به بچه‌ها، کتک زدن مادر، کتک زدن پدر، به هدف رسیدن بچه‌ها، سرزنش والدین، هم‌صحبتی، میزان برآوردن نیازهای بچه‌ها، دیدن تلویزیون، ترس از پدر، تمایل به مشارکت، صحبت راجع به مشکلات، حل

مشکلات غیر مالی، رضایت بچه‌ها از والدین، فرصت اظهار نظر والدین به بچه‌ها.یافته ها و نتایج نشان‌دهنده‌ی تأیید فرضیات در این تحقیق است. هرچقدر انعطاف‌پذیری والدین در مقابل فرزندان بیشتر باشد تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر چقدر نگرش فرزندان به والدین بیشتر ابزاری باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر قدر فرزندان خواسته‌های خود را بیشتر بر مصالح خانواده ترجیح دهند، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر تمکین و انتقادپذیری فرزندان از والدین کمتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت که به ترتیب۴۴/. درصد بر روی نفوذ فرزندان در تصمیم‌گیری‌ها و ۷۹/. درصد بر روی انعطاف‌پذیری والدین در مقابل فرزندان که از ابعاد متغیر وابسته‌اند تأثیرگذار است. هر چقدر انتقادات فرزندان از والدین بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر چقدر جو خانواده سردتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر چقدر والدین نسبت به آینده نگران‌تر باشند، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر چقدر بین ارزش‌های والدین و فرزندان ناهماهنگی بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هر چقدر والدین احساس محرومیت نسبی بیشتری داشته باشند، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر میزان ارضای نیازهای فرزندان بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. هرچقدر میزان فشار هنجاری بیشتر باشد، تأثیر مثبتی بر روی فرزندسالاری در خانواده خواهد داشت. تنها فرضیه‌ی گروه‌های مرجع که هر چقدر گروه‌های مرجع از خانواده دورتر باشند، خانواده فرزندسالارتر است تأیید نشده است. فصل پنجمپیشنهادهادر اینجا با استفاده از دستاوردهای نظری، تجربی و روشی، سعی می‌کنیم سؤالاتی که در ابتدای بخش اول مطرح شد را پاسخ گوییم. ۱. آیا پدیده‌ای که در جامعه‌ی ما وجود دارد، همان پدیده‌ای است که در غرب به عنوان فرزندمحوری و فرزندسالاری از آن یاد می‌شود؟در پاسخ به سؤال فوق ابتدا باید به ویژگی‌های این پدیده در غرب توجه کرد.صنعت، فرزندمداری غربی، فرزندسالاری ایرانی روند صنعتی شدن در جامعه‌شناسی به عنوان نقطه‌ی عطفی محسوب می‌شود که به دنبال خود بسیاری از تغییرات ساختاری و رفتاری را دامن زده است. در اینجا بیشتر قسمتی مورد نظر است که به «تغییرات ساختاری و کارکردی خانواده» دامن می‌زند. پیشرفت صنعت، پیدایش کارگاه‌ها و کارخانه‌ها و نیاز به نیروی کار، نه‌تنها مهاجرت روستاییان به شهرها را باعث شد، بلکه زنان را هم از عرصه‌ی خانواده به محیط کار کشاند و این خود سرآغاز و نقطه‌ی عطفی در تحولات خانواده محسوب می‌شود، زیرا زن همیشه وظیفه‌ی خانه‌داری و بچه‌داری را بر عهده داشت و اصولاً کار زن در خارج از خانه کاری ناپسند شمرده می‌شد. می‌گویند هنگامی که مردان انگلیسی می شنیدند خانم آنها متقاصی کار در یک کارگاه صنعتی است، رگ‌های گردنشان از غیرت متورم می‌شد. از آنجایی که فرهنگ عمومی پذیرای اشتغال زنان نبود، این کار با تأنی و به‌آرامی انجام شد تا تغییرات اساسی در خانواده به وجود آمد که مهمترین آن غیبت زن از خانه بود.شهرهای بزرگ که خود زاده‌ی عصر صنعت و مهاجرت بودند، شیوه‌ی زندگی نوینی را طلب می‌کردند. به این معنا که خانواده‌ها به جای اینکه وابسته به زمین باشند و به روستا زمینگیر، می‌بایست از قدرت تحرک و جابه‌جایی برخوردار شوند، یعنی بتوانند سریع از جایی به جای دیگر منتقل شوند. قدرت مانور و جابه‌جایی و آمادگی برای نقل مکان ایجاب می‌کرد تا خانواده از یک خانواده‌ی تولیدکننده‌ی وابسته به زمین به صورت خانواده‌ی مصرف‌کننده‌ی محصولات کشاورزی درآید، ابعادش کوچکتر شود و حتی اثاثیه‌اش هم مختصر باشد، به طوری که بتوان آن را در یکی دو اتاق جا داد تا با شیوه‌ی زندگی تازه سازگار شود. خلاصه اینکه زندگی در شهرهای بزرگ که لازمه‌ی عصر صنعتی است، به نوعی جدید از خانواده نیازمند بود با ابعاد کوچکتر (تعداد فرزندان کمتر)، غیر وابسته به زمین، و پدر و مادر شاغل در مشاغل صنعتی یا خدماتی مرتبط با صنعت.زندگی در شهرهای بزرگ و صنعتی باعث شد تا روستازادگان (حداقل نسل دوم مهاجران) به تحصیل بپردازند و این امر باعث تحرک طبقاتی و تغییر منزلت اجتماعی آنان شد. در جامعه‌ی تازه، زن و شوهر مجبور بودند تخصصی داشته باشند، زیرا در جوامع صنعتی افرادی می‌توانند از مزایای بالا

برخوردار باشند که تحصیلکرده و متخصص باشند. متخصص بودن و شاغل بودن یعنی اینکه زن و شوهر هر دو بیرون از خانواده کار کنند. با کار کردن زن در بیرون از خانواده، بخش زیادی از کارکردهای سنتی خانواده به نهادهای تازه‌تأسیس‌یافته‌ی شهری واگذار شد. این واگذاریِ تعدادی از کارکردهای خانواده به نهادهای تازه‌تأسیس، باعث تغییر ساخت خانواده و ایجاد خانواده‌ی هسته‌ای شد. خانواده‌ای که در آن مادر لزوماً حضور تمام‌وقت ندارد و تنها مربی و تنها فرد مرجع کودک به حساب نمی‌آید. مقتضیات اجتماعی از یک سو و تحولات و تغییراتی که بعد از پیدایش صنعت در علوم و از جمله علوم انسانی به وجود آمد از سوی دیگر، تعریفی تازه از انسان و روابط انسانی و اصول تربیتی به وجود آورد که مهمترین آنها عبارت بود از اینکه باید شیوه‌ی زندگی را چنان به فرزندان آموخت که بتوانند تفکر و تعقل نمایند، تصمیم بگیرند و عمل کنند؛ یعنی تصمیمات خود را به مرحله‌ی اجرا درآورند.فرزندسالاری به عنوان یک پدیده‌ی خاص و با ویژگی‌هایی که در جامعه‌ی ما وجود دارد، تا آنجا که نگارنده بررسی کرده، در آثار جامعه‌شناسان و روان‌شناسان مورد مطالعه قرار نگرفته، با این حال در آثار این محققان کلمات و اصطلاحاتی وجود دارد که تا اندازه‌ای به این اصطلاح نزدیک است.برای دانستن ویژگی‌های فرزندسالاری غربی لازم است پیش‌زمینه‌های آن را بررسی کنیم. همان‌طور که پیش از این ذکر شد، به طور کلی در خانواده‌های امروزی جهت تربیت با خانواده‌های سنتی گذشته کاملاً ـ متفاوت شده است و هدف بار آوردن فرزندانی مطیع نیست، بلکه تربیت فرزندانی مستقل و مسؤلیت‌پذیر است و این استقلال و مسؤلیت‌پذیری، مهمترین ویژگی نظام تربیتی امروز است. در جوامع غربی، برای رسیدن به این استقلال و مسؤلیت‌پذیری فرزندان، حوزه‌ی اختیارات و تصمیم‌گیری فرزندان در خانواده گسترش یافته است، فرزندان زودتر از والدین جدا می‌شوند و از ابعاد مختلف دارای استقلال هستند. شیوه‌های تربیتی هم به نحوی است که چنین روندی را تسهیل می‌کند. در جامعه‌ی ما استفاده از شیوه‌های تربیتی جدید، حوزه‌ی اختیارات فرزندان را گسترش داده است، اما منجر به استقلال فرزندان نشده است. فرزندان در بسیاری از امور خود تصمیم می‌گیرند، اما هنوز به لحاظ مادی و معنوی وابسته به حمایت‌های والدین خود هستند. بنابراین، خانواده‌ی ایرانی نه‌تنها به اهداف شیوه‌های تربیتی نوین دست نیافته‌اند، بلکه استفاده از شیوه‌های تربیتی جدید نتایج دیگری نیز به دنبال داشته است. یکی از این نتایج، فرزندسالاری است که در آن فرزندان به عناصر بسیار تأثیرگذار تبدیل شده‌اند و محور اساسی تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها و به طور کلی مجموعه‌ی امور خانواده در عرصه‌های مختلف به طور مستقیم و غیرمستقیم هستند و امور خانواده بر اساس نیازها و خواسته‌ها و اهداف فرزندان استوار است.این پدیده در ایران با استقلال فکری، رفتاری و اقتصادی منافات دارد، به نحوی که علی‌رغم در اختیار داشتن تمامی امکانات، از توانایی افراد در حوزه‌ی کار کاسته شده است و خانواده به واسطه‌ی تأثیرگذاری متغیرهای مختلف که در ادامه‌ی این بحث خواهد آمد، خود را ملزم به حمایت از فرزندان می‌بیند. پس فرزندسالاری در ایران با فرزندمحوری در غرب حداقل در نتیجه‌ی کار متفاوت است.۲. عواملی که منجر به ایجاد فرزندسالاری می‌شوند، کدامند؟در پاسخ به سؤال دوم که چه عواملی بر روی فرزندسالاری تأثیرگذارند، باید به روش‌ها و سازوکارهایی چند اشاره کرد. از عواملی که بر فرزندسالاری تأثیرگذار بوده‌اند می‌توان به متغیرهای مستقل که در فصل سوم آورده شده است، اشاره کرد. «نگرانی از آینده» به عنوان یکی از متغیرهای مستقل به شمار می‌آید. اینکه چرا والدین از آینده نگران‌اند و بدین لحاظ به سوی فرزندسالاری پیش می‌روند و چه سازوکاری منجر به ایجاد چنین وضعیتی می‌شود را باید از یک طرف در ضعف و کمبود امکانات و ساختارهای حمایتی جامعه جست‌وجو کرد و از طرف دیگر به واسطه‌ی «احساس عدم امنیت» نسبت به آینده، والدین تمامی ابزار و امکانات را با این پیش‌فرض که کمکی در جهت پیشرفت فرزندان باشد در اختیار آنها قرار می‌دهند و کمترین مسؤلیت‌ها را به آنها واگذار می‌کنند و مصالح خود را در مقابل خواسته‌های فرزندان فدا می‌کنند تا فرزندانشان با در اختیار داشتن بهترین شرایط ــ بویژه در جامعه‌ی امروزی که تنها راه پیشرفت را تحصیل و دانشگاه تشکیل می‌دهد ــ به موفقیت دست یابند و در واقع آینده‌ی فرزندانشان تضمین شود.نگرش ابزاری به والدین ــ یعنی دیدن والدین به عنوان وسیله‌ای در جهت

رفع نیازها ـ متغیر دیگری است که بیشتر حاصل اختلال در روابط حمایتی و بویژه در ساختارهای حمایتی است (حمایت‌های بهداشتی مثل بیمه یا بورسیه‌های تحصیلی و...). این ساختارها معمولاً ـ از سوی دولت‌ها به وجود می‌آیند. موضوع ساختارهای حمایتی و تأمین رفاه افراد جامعه موجب پیدایش نوعی از حکومت در زمان‌های اخیر در جامعه‌ی غربی تحت عنوان «دولت رفاه» شده است. در جامعه‌ی ما این ساختارها یا بیشتر ناقص عمل می‌کنند یا اساساً شکل نگرفته‌اند. به همین دلیل والدین به فرزندان به عنوان ابزاری نگاه می‌کنند که می‌توانند در زمان کهولت موجب رفع نیازها و مشکلات آنها شود و چنین ابزاری از دیدگاه والدین نیازمند مراقبت و رسیدگی بیش از حد است. می‌توان گفت که با ظهور ساختارهای حمایتی در جامعه، از میزان چنین نگرشی به عنوان یکی از عوامل اصلی بروز فرزندسالاری کاسته خواهد شد.احساس تکلیف در مقابل فرزندان را نیز باید با رجوع به جامعه و بررسی ساختاری این مسئله جست‌وجو کرد. اجتماع امروزی ما بسیاری از وظایفش را بر عهده‌ی خانواده و والدین گذاشته و این مسئله منجر به نوعی احساس تکلیف والدین در مقابل فرزندان شده است. اگر جامعه بتواند نقش‌هایی را که باید والدین عهده‌دار شوند انجام دهد، والدین کمتر نگران فرزندان خود خواهند بود. تقویت مدارس در جهت حضور بهتر و بیشتر فرزندان در مدارس از چنین احساسی خواهد کاست، در نتیجه، موجب کاهش فرزندسالاری خواهد شد. چنانچه مدارس مانند جوامع غربی امکانات هنری و ورزشی را برای دانش‌آموزان فراهم آورند، بسیاری از هزینه‌هایی که امروزه خانواده‌ها به دلیل فشار هنجاری در جهت رسیدگی به چنین اموری پرداخت می‌کنند از بین خواهد رفت و از طرف دیگر، والدین به فرزندان به عنوان یک کالای لوکس و گرانبها که باید با دقت از آن مراقبت و دائم برایش هزینه کرد، نخواهند نگریست. امکان ایجاد شرایطی که فرزندان بتوانند بخشی از وقت خود را در آن مکان‌ها سپری کنند، از میزان خواسته‌های آنها می‌کاهد و روندی را موجب می‌شود که فرزندان به صورت بسیار شدید به کانون توجه خانواده تبدیل نشوند و نهایتاً از میزان فرزندسالاری کاسته شود.از جمله عوامل تأثیرگذار دیگر می‌توان به نوعی حالت گذر از شیوه‌ی تربیت سنتی به شیوه‌ی تربیت مدرن اشاره کرد که در آن خانواده‌های ایرانی به علت قرار گرفتن در شرایطی با انبوه اطلاعات و پژوهش‌های علمی در زمینه‌های تربیتی، نسبت به شیوه‌ی تربیتی که در گذشته خود آن را به صورت مستقیم تجربه کرده‌اند، به دیده‌ی شک و تردید نگاه کنند و از سوی دیگر، هنوز با به‌کارگیری شیوه‌ی تربیتی مدرن فاصله دارند و به نوعی شاید در حالت سعی و خطا به سر می‌برند. این تضاد بین شیوه‌های تربیتی گذشته و جدید و همچنین وجود بعضی خانواده‌ها که از شیوه‌های نوین پیروی می‌کنند موجب می‌شود که والدین در بقیه‌ی خانواده‌ها مایل به اعمال این روش‌ها باشند و به نوعی دچار احساس محرومیت نسبی شوند و برای رفع آن در صدد آزادی دادن و توجه به فرزندان باشند. از طرف دیگر، جایگاه ارزشی بالای فرزندان و خانه‌دار بودن مادران ایرانی، فرزندان را از یک سری تسهیلات (مرتب کردن اتاق، معاف کردن از کار در منزل و...) برخوردار می‌کند. در چنین وضعیتی، رسانه‌های جمعی می‌توانند با استفاده از متخصصان در ترویج این شیوه‌های تربیتی جدید اثرگذار باشند.در تأیید گفته‌های بالا باید به متغیر «انتقادپذیری والدین» که از ویژگی‌های روش‌های جدید تربیتی به شمار می‌آید و استفاده‌ی نادرست از آن منجر به ایجاد و بروز پدیده‌ی فرزندسالاری می‌شود اشاره کرد. گرچه یکی از ارکان اصلی در شیوه‌ی تربیتی مدرن، بحث و قانع کردن فرزندان و در واقع، نوعی عقلانی و منطقی تربیت کردن فرزندان است، اما این بُعد به واسطه‌ی حضور ابعاد دیگر در خانواده‌ها (همچون عدم استقلال در تصمیم‌گیری‌های فرزندان) کارکرد منفی داشته است. تضاد شیوه‌های تربیتی سنتی با شیوه‌های تربیتی مدرن از دیگر سو، به بروز حالت «احساس محرومیت» نسبی در والدین منجر می‌شود و والدین چنین احساسی را با توجه هر چه بیشتر فرزندان خود جبران می‌کنند که این توجه افراطی زمینه‌های بروز فرزندسالاری را فراهم می‌سازد.میزان «صمیمیت» در خانواده و روابط مثبت درون خانواده را شاید به واسطه‌ی عدم تعریف شفاف و روشن از چنین روابطی بتوان از عوامل مؤثر در زمینه‌ی ظهور فرزندسالاری به شمار آورد. در واقع، خانواده‌های ایرانی با نشان دادن محبت بیشتر به فرزندان، آنها را به نوعی حاکم بلامنازع خانواده‌ها می‌کنند و والدین را در مقابل خواسته‌های آنان تسلیم می‌نمایند. این وضعیت در

نهایت شرایط فرزندسالاری را مهیا می کند.ویژگی‌های فرزند در خانواده‌ی فرزندسالار ۱. استفاده از امکانات رفاهی (بیشتر از والدین)؛۲. عدم همکاری در امور منزل؛۳. انجام ندادن امور شخصی و مربوط به خود؛۴. بالا بودن سطح توقع از والدین؛۵. تحکم نسبت به والدین (از طریق تهدید و دست زدن به کارهای خلاف میل آنان)؛۶. اختلاف نظر با والدین (نظر والدین را در هیچ زمینه‌ای قبول ندارد و رأی خود را همیشه درست می‌داند)؛۷. به والدین به چشم حقارت نگاه می کند و در ذهن خود آنها را جاهل، عقب‌مانده و بی‌اطلاع می‌داند؛۸ . ولخرج است و بی حساب و کتاب پول خرج می کند؛۹. به دنبال خرید چیزهایی است که تازه آمده و «مُد» شده است. منابع و مآخذمنابع فارسی- آرون، ریمون، مراحل اساسی اندی‌شه در جامعه‌شناسی، ۱۳۷۴، باقر پرهام، انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی.- چلبی، مسعود، جامعه‌شناسی نظم، ۱۳۷۵، نشر نی.- جابری، موسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان آموزش و امید به تحرک اجتماعی، ۱۳۷۵.- حییم، سلیمان، فرهنگ لغت یک جلدی، ۱۳۷۴، انتشارات فرهنگ معاصر.- ریتزر، جرج، نظریه‌ی جامعه‌شناسی در دوران معاصر، محمدصادق مهدوی و همکاران، ۱۳۷۴، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.- روشه، گی، کنش اجتماعی، ۱۳۷۰، هما زنجانی‌زاده، دانشگاه فردوسی مشهد.- کوزر، لوئیس، زندگی و اندیشه‌ی بزرگان جامعه‌شناسی، ۱۳۶۸، محسن ثلاثی، انتشارات علمی.- مهدوی، محمدصادق، دست‌نوشته‌ی منتشر نشده، ۱۳۸۱. - مهدوی، محمدصادق، عوامل مؤثر بر رضایت زن و شوهر، ۱۳۷۴، انتشارات مبتکران.

## هواپیمایی ساوسوست

ترجمه وتلخیص : مرتضی شانی

در سال ۱۹۹۲ شرکتهای هواپیمایی جمعاً ۲ میلیارد دلار ضرر داده و با احتساب زیان سال ۱۹۹۲، عملکرد زیانبار آنها جمعاً به ۸ میلیارد دلار رسید. سه شرکت معروف هواپیمایی TWA ، کنتینتال و امریکا وست مشمول ذیل فصل ۱۱ قانون ورشکستگی قرار گرفته و دیگران نیز در صف الحاق به آنها شدند. در این میان یک شرکت هواپیمایی به نام ساوسوست (South West) سودآور و در حال رشد بود. میزان رشد فروش آن در سال ۱۹۹۲ تنها ۲۵٪ بود. این هواپیمایی با قیمتهای پایین و اصول کار ساده تحت مدیریت هربکلر (Herb Kelleher) اداره و توانست از یک موقعیت استثنایی، نهایت حسن استفاده را بنماید. ا ین شرکت چگونه این کار را انجام داد؟هرب ـ د ـ کلرپدر کلر مدیر یک شرکت صابونسازی در شهر هادون نیوجرسی بود. او از دانشگاه ویرلیان و دانشکده حقوق دانشگاه نیویورک فارغالتحصیل شد و در سال ۱۹۶۱ به سانآنتونیو برگشت تا با کمک ناپدری خود یک شرکت حقوقی دایر کند. او در سال ۱۹۶۸ به همراه یک گروه از سرمایهداران با سرمایه ۵۶۰۰۰۰ دلار کمپانی ساوسوست را دایر کردند که سهم کلر از این سرمایه فقط ۲۰۰۰۰ دلار بود.در سالهای اولیه، کلر به عنوان هماهنگکننده، اداره قسمتی را به عهده داشت، اما در سال ۱۹۷۸ به عنوان رییس منصوب و با رفتارهای خاص به شاخصترین فرد شرکت تبدیل گردید. او شخصاً در برنامههای تلویزیونی و کانالهای تجاری شرکت میکرد و در قبال تبلیغ رقبا که میگفتند (( مسافرین باید از مسافرت با این هواپیمایی خجالت بکشند )) دفاع نموده و مزیتهای اقتصادی پرواز با ساوسوست را تبلیغ میکرد.آغازهواپیمایی ساوسوست در سال ۱۹۶۷ در ناپکین برای ایجاد پروازهای ساده و بدون تشریفات و قیمت کم بین شهرهای ایالت تگزاس به وجود آمد و برای کسب حق پرواز در مسیر مثلث بین دالاس، هوستون و سانآنتونیو، در یک دعوی سه ساله با شرکتهای دیگر یعنی تگزاس انترنشنال و کنتیتال درگیر شد. در سال ۱۹۷۱ ساوسوست توانست خود را تثبیت نماید و در سال ۱۹۷۵ با در اختیار داشتن چهار دستگاه هواپیما در بین سه شهر، وارد بورس سهام گردید.در ابتدا ساوسوست در لبه مرگ و زندگی با قیمتهای پایین با رقبای دیگر گرفتار بود. برای شرکتهای کوچک، رقابت در عرصه قیمت با رقبای قوی مساوی با ناکامی است. زیرا شرکتهای کوچک نمیتوانند به سهولت منابع و شرایط خود را با رقبا تطبیق داده و در عرصه رقابت دوام بیاورند، ولی هواپیمایی ساوسوست با صرفهجویی در هزینههای عملیاتی

که امکـان آن برای رقبـای بزرگ وجود نـداشت، توانست خود را در میـدان رقـابت حفـظ کنـد. تـا چه زمانی شـرکتهای هواپیمایی بزرگ میتواننـد برای رقـابت بـا قیمت پایین ساوسوست به فعالیت توأم با زیان خود ادامه دهنـد؟در سالهای اولیه، ساوسوست با سایر رقبا نیز نظیر دالاس و لاوفیلـد مبارزه کرد. فرودگاه لاوفیلـد نزدیک به مرکز شـهر بود و از نظر جغرافیایی علیرغم رشـد پروازها قابل توسـعه نبود. تجهیزات جدید براساس آخرین فنآوری در فرودگاه بینالمللی دالاس/ فورت ورث نصب گردید که دارای فضای کافی برای هرگونه توسعه آتی بود ولی مشـکلی که وجود داشت فاصله زیاد ۳۰ دقیقهای با مرکز شـهر دالاس داشت.ساوسوست توانست از انتقـال اجبـاری به فرودگاه جدیـد معاف و کار خود را در فرودگاه لاوفیلـد ادامه دهـد اما رقبا در سال ۱۹۷۸ کنگره را ترغیـب به تصویب قانونی کردنـد که پرواز از فرودگاه لاوفیلـد به خارج از تگزاس را منع کرد. ساوسوست بعد از مذاکرات لازم در چارچوب یـک الحـاقیه آن قـانون، اجـازه یـافت که از فرودگـاه لاوفیلـد فقـط به چهار ایالت همجوار تگزاس بتوانـد پرواز کنـد. این الحاقیه به سـاوسوست تحمیـل شـد ولی خمیر مـایه موفقیتهـای او در اسـتراتژی پروازهـای کوتـاه گردیـد.رشـددر طـول دهه ۱۹۷۰ هواپیمایی ساوسوست نه به صورت سـریع، ولی به آرامی رشد یافت و بازار تگزاس را با ارائه قیمت پایین و تعدد پرواز قبضه کرد. به طور مثال قیمت یک سـره دالاس ـ هوستون ساوسوست در سال ۱۹۸۷ در مقابل ۷۹ دلار نرخ سایر شـرکتهای هواپیمایی فقط ۵۹ دلار بود.در دهه ۱۹۸۰ تعـداد مسـافرینی که توسط ساوسوست جا به جا شدنـد، سه برابر گردیـد. در پایان ۱۹۸۹ هزینههای عملیاتی ساوسوست نسبت به درآمد به ازاء هر مایل که شاخص اثربخشی است، زیر ۱۰ درصد یعنی معادل ۵٪ کمتر از میانگین سایرین بود.اگر چه سود به طور تدریجی نسـبت به سایر شـرکتها افزایش یافت ولی کلر در رابطه با توسـعه کمپانی به سیاست محافظهکارانه با اتکا به منابع و درآمـد داخلی بسـنده کرد و پرهیز از وام را به کـار بست. شایـد این احتیاط، از ملاحظه نتایـج توسـعههای بیمارگونه سالهای ۱۹۸۶ ناشی شد. او به اتکاء این سیاست، شرکت در حال فروپاشی (( میوز ایرکورپوریشن )) را به قیمت ۶۸ میلیون دلار خریداری و عنوان آن را به (( ترانس اسـتار )) تبـدیل کرد. تا سال ۱۹۹۳ پروازهای ساوسوست به ۳۶ شهر در ۱۵ ایالت گسترش یافت و شـرکت ۱۴۱ فروند هواپیمای کم مصرف جت بوئینگ ۷۳۷ در اختیار داشت که هر کدام روزانه ۱۱ پرواز داشتند. در طول این مدت تأکید روی افزایش مسـافر، تعـدد پرواز، زمـان انتظـار کم و نرخ اسـتثنایی (میانگین ۵۸ دلـار) بود و بـا اسـتفاده از فرودگاههـای اقماری به جای فرودگاههای شـلوغ مسافرین سایر شـرکتهای هواپیمایی را ربوده و سهم بازار خود را توسعه داد. به عنوان نمونه ساوسوست پرواز به کلیولند را در فوریه ۱۹۹۲ آغاز و در پایان سال تعـداد پروازهای خود را به ۱۱ پرواز در روز رسانید. در سال ۱۹۹۲ فرودگاه ناپکین ـ کلیولند با ۷۴/۹٪ رشد نسبت به سال ۱۹۹۱ رکورد جابجایی تعداد مسافر را به دست آورد که بخش اعظم آن به گفته مدیر توسعه تجارت هوایی از طریق هواپیمایی ساوسوست حاصل گردید.رشد ساوسوست در بخشی از بازار به مراتب سریعتر از پیشبینی بود. در خط هوایی شیکاگو، شرکت هواپیمایی میدوی در نوامبر ۱۹۹۲ از دور خارج و با آمدن ساوسوست به کالیفرنیا سایر رقبا نیز خطوط پروازی خود را تعطیل کردند. زیرا توان رقابت با نرخ ۵۹ دلار در خطوطی که نرخ آن قبلاً ۱۸۶ دلار بود، نداشتند.اکنون پارهای از شهرهـا که ساوسوست پرواز نـداشت، تقاضای برقراری خط پرواز شدنـد به عنوان مثال دو کمیسیونر همراه با مـدیر اطاق بازرگانی ساکرامانتو به دالاس آمـد و تقاضای برقراری خط پرواز کرد. کلر قول مساعـد برای چندین ماه بعد داد و مشابه چنین درخواسـتها به تعداد ۵۱ فقره در این مدت دریافت گردید.ساوسوست با ویژگیهای خاص خود در حال گسترش بود و نرخ اکثر مسیرهای آن کمتر از نرخ اتوبوس و یا حتی سواریهای شخصی بود. تا سال ۱۹۹۱ کلر هیچ شرکتی را به عنوان رقیب در برابر خود نداشت و اعلام کرد که (( مـا الان بـا اتومبیـل رقـابت میکنیم نه هواپیما )) . ما قیمتهای خود را در روی زمین بر اساس قیمت سواریهای فورد، گرایسلر، جنرال موتـورز، تویوتـا و نیسـان معیـن کرده و آن را در هواپیمـا به کـار میبریم.عناصـر موفقیتـدر مـوفقیت سـاوسوست تحت نظر و مـدیریت کلر بـا ویژگیهـا و شخصیـت متمـایز و نیـل به دریچه استراتژیـک فرصت، فاکتورهـای کلیـدی نظیر کنـترل هزینههـا، تعهد کارکنان و رشد محافظهکارانه نقش وافر داشت.کنترل هزینهساوسوست ارزانترین شـرکت هواپیمایی در امریکا بود. حتی اصـلیترین

رقیب او خواست که قیمتها را پایین آورد ولی به لحاظ رو به رو شدن با زیان نتوانست آن را ادامه دهد. اما بر عکس ساوسوست این کار یعنی کاهش قیمت را توانست انجام دهد. به طور مثال هزینه عملیاتی ساوسوست به ازاء هر صندلی ـ مایل، ۱۵٪ کمتر از هزینههای امریکن وست، ۲۹٪ کمتر از دلتا، ۳۲٪ کمتر از یونایتد و ۳۹٪ کمتر از هواپیمایی یو ـ اس بود. موارد زیادی در این صرفهجویی تأثیر داشتند مثلاً شرکت کلاً از هواپیماهای بوئینگ ۷۲۷ استفاده میکرد در نتیجه هزینههای آموزش، تعمیر و موجودی قطعات یدکی به مراتب کمتر از سایرین بود. از طرف دیگر درآمد زمانی به دست میآید که هواپیماها پرواز کنند. ساوسوست از این نظر و برگشت سرمایه نسبت به سایرین برتری داشت. رقبا برای تخلیه مسافر ـ تنظیف و مسافرگیری حداقل به یک ساعت وقت نیاز داشتند در صورتی که ۷۰٪ درصد پروازهای ساوسوست این کارها را در کمتر از ۱۵ دقیقه و ۱۰٪ پروازها آن را در ۱۰ دقیقه انجام میدادند.تعهد کارکنانعلیرغم عضویت کارکنان در اتحادیه، کلر در ساوسوست برای ایجاد روح صمیمت کارهایی انجام داد که دیگر رقبا قادر به انجام آن نبودند. به عنوان مثال برخلاف سایر شرکتها، هواپیمایی ساوسوست قادر شد در مورد تمیزکردن هواپیما با خدمه پروازی و حتی خلبان به توافق برسد و بهرهوریهای عملیاتی را بالا ببرد.کلر در زمان پرکاری و شلوغی مسافر از استخدامهای لجام گسیخته پرهیز کرد تا در زمانهای معمولی مجبور به اخراج آنها نباشد. این کار سبب شد که کارکنان ضمن احساس امنیت شغلی، به شرکت تعلق خاطر پیدا نمایند. برخوردهای ساده و شوخطبعی کلر بیش از دیگران در ایجاد جو صمیمی تأثیر داشت و او اعتقاد داشت که شوخی و جوک نیروبخش است و مردم با آن از کارشان لذت برده و بهرهوری بالا میرود.رشد محافظهکارانهسیاستهای محافظهکارانه کلر در رابطه با توسعه شرکت در موفقیت آن تأثیر بسزایی دارد. او در مقابل وسوسههای توسعه جهشی (مثلاً پرواز به اروپا و رقابت شاخ به شاخ با شرکتهای بزرگ خطوط بزرگ) پرهیز کرد. حتی در توسعه جغرافیایی داخلی نیز ذهنیت محافظهکاری او ظاهر میشد و او اصرار داشت که برای ایجاد خط پروازی به هر شهر باید ابتدا امکانات لازم برای ۱۰ تا ۱۲ پرواز و نه یک یا ۲ پرواز فراهم، سپس اقدام گردد. .تااواخر سال ۱۹۹۸ در بین هواپیمائی های بزرگ ،تنها هواپیمائی ساوس وست در طول ۲۶ سال گذشته استمرارا سودده باقی ماند . فروش عملیاتی به ۲/۴ میلیارد دلار و سود خالص از ۲۷ میلیون دلار در سال ۱۹۹۲ به ۴۴۳ میلیون دلار افزایش یافت . مجله فوربس در ۱۹۹۹ هرب کلر را به عنوان مدیر سال امریکا انتخاب کرد .چه چیزی میتوان یاد گرفت؟هر شرکت که قادر به حفظ قیمت خود زیر قیمت سایر رقبا، و کسب سود بدون فدا کردن کیفیت و یا خدمات باشد، دارای مزیت رقابتی است. ساوسوست قادر به انجام این کار در حین سادهکردن عملیات خود بود.رقابت بر اساس قیمت کمتر در صنایع نیز به کار برده میشود، زیرا رقبا به سرعت میتوانند قیمت خود را بدون واگذاری هرگونه امتیاز با شرایط تطبیق دهند. در این شرایط سود از بین میرود و مشتریان در کوتاه مدت از این گونه رقابت بهرهمند میشوند.قدرت استراتژی گل بازار (Niche) : تمرکز تلاشهای بازاریابی روی بخش مشخصی از مشتریان و پیداکردن مورد خاص تحت عنوان (( گل بازار )) یک مزیت رقابتی محسوب میشود. این استراتژی زمانی مناسب است که رقیب قبلاًـ وارد آن عرصه نشود، در چنین شرایط آن مورد خاص، تبدیل به دریچه استراتژیک فرصت میشود.پرسشها۱- آیا فکر میکنید میزان تعهد و ایثار کارکنان ساوسوست با رفتن کلر کم خواهد شد؟ علت پاسخ مثبت و یا منفی خود را شرح دهید.۲- اثربخشی اتحادیه کارکنان ساوس وست را ارزیابی نمائید .۳- کاهش قیمت برای تطبیق استراتژی بسیار آسان بوده و یک مزیت کوتاه مدت، برای هر رقیب ایجاد میکند. به نظر شما موارد و یا مقاطعی که برای کاهش قیمت در جنگ قیمت مناسب است، مشخص نمایید.۴- آیا فکر میکنید موقعیت ساوسوست ادامه یافته و غیرقابل رقابت باقی میماند؟ اگر پاسخ شما مثبت و یا منفی است علت آن را شرح دهید.*تدبیر

## ارتباط درآمد نفت با وضعیت اقتصادی مردم

مولفین: مهدی نیک نژاد- جهانبخش قهاری

مقـدمه:با توجه به وجود ذخایر نفتی فراوان در کشور ما از طرفی، ووجود اختلاف طبقاتی چشم گیر در جامعه از طرف دیگر، بر آن شدیم تا مطالعه دقیقی در مورد ارتباط درآمد نفت کشور با وضعیت اقتصادی مردم داشته باشیم.در این زمینه یک سری چالش های درآمد نفتی ایران مورد بررسی قرار گرفته وراهکارهای مناسب برای ایجاد رفاه عمومی

مطرح گردیـده است.نحوه فصل بنـدی در این تحقیق به شـرح زیر است:۱-فصل اول: طرح تحقیق۲-فصل دوم: پیشـینه ی تحقیق۳-فصل سوم: روش تحقیق۴-فصل چهارم: تجزیه وتحلیل اطلاعات۵-فصل پنجم: نتایج وارائه پیشنهادات کاربردی۱-۱- مقدمهاز آنجا که هیـچ گونه فعـالیتی در هیـچ یـک ازعرصه هـای زنـدگی و در جهان هستی بـدون اسـتفاده از انرژی میسـر و امکان پـذیر نیست؛ بنابراین به سادگی می توان دریافت که اقتصاد جوامع بشـری بدون وجود انرژی ناممکن است. باز هم باید تأکید شود که نفت یک منبع انرژی است که انسان درقیاس با سایر انرژی ها خیلی سـریع و در زمان کوتاه تری به استفاده از آن عادت کرده و در همه شئون زنـدگی به کـارگرفته است. نفت همچنین به عنـوان مـاده ای بـا مـوارد اسـتفاده همگـانی و عمـومی و داشـتن فرآورده هـای متعـدد وگونـاگون، اهمیت فراوان دارد. ۱-۲- اهمیت وفوایـد موضوع تحقیق:از آنجـا که نفت به عنوان یکی از منـابع مهم تـأمین نیازهـای انرژی جهـانی به شـمار می رود، اقتصاد نفت خام جنبه بین المللی پیـدا کرده است، هر چنـد که اقتصاد فرآورده های نفتی مربوط به نیازهـای داخلی جوامع و کشورهـا است، با این حال در زمینه اقتصاد فرآورده های نفتی نیز جنبه جهانی آن آشـکار است. در جهان امروز، نفت نه تنها به عنوان یک عامل تعیین کننده اقتصادی و صـنعتی، که به عنوان یک عامل سیاسـی و امنیتی نیز مطرح است. در واقع نفت عاملی اساسـی برای رسـیدن به هدف های اقتصادی، صنعتی، سیاسی و تأمین امنیت ملی به حساب می آید.۱-۳- اهدافهم اکنون ما در ایرانی زنـدگی می کنیم که غالب درآمـد آن از نفت است. آگاهی در مورد درآمد نفتی به بینش صـحیح ما نسبت به شرایـط اقتصـادی و لزوم بـازنگری در رفتارهـای گذشـته کمـک زیادی می کنـد.هـدف کلی:تعیین ارتباط درآمـد نفت با وضـعیت اقتصادی مردم. اهداف جزئی:۱-تعیین ارتباط درآمد نفت با نرخ بی کاری.۲-تعیین ارتباط درآمد نفت با نرخ تورم.۳-تعیین ارتباط درآمد نفت در بالا بردن انگیزه ی دانایی مردم.۱-۴- مسائل علمی:سؤال اصـلی:آیا بین درآمد نفت و وضعیت اقتصادی مردم رابطه ای وجود دارد؟سؤالات فرعی:اولین سؤال:آیا بین درآمـد نفت و نرخ بیکاری رابطه وجود دارد؟دومین سؤال:آیا بین درآمـد نفت و نرخ تورم رابطه ای وجود دارد؟سومین سؤال:آیـا درآمـد نفت بر انگیزه ی دانایی در مردم اثردارد؟(سؤال اثری) ۱-۵- روش فرضیه سازی:قبل از بیان فرضـیات لازم به ذکر است که روش فرضیه سازی در این تحقیق به روش میانبر می باشد. در این روش سوالات و پرسـش هـای مربوط به مسائل علمی از حالت اسـتفهام خارج شدنـد.۱-۶-فرضیاتفرضـیه ی اصلی:۱-میزان درآمد نفت بر وضـعیت اقتصادی مردم مؤثر است. (فرضـیه ی تک متغیری)فرضیات فرعی: ۲-بین درآمـد نفت با نرخ بیکاری رابطه ی معکوس وجود دارد. (فرضیه جهت دار معکوس)۳-بین درآمد نفت با نرخ تورم رابطه وجود دارد. (فرضـیه جهت نامعلوم)۴-بین درآمد نفت و انگیزه ی دانایی و بهره وری رابطه ی معکوس وجود دارد. (فرضـیه جهت دار معکوس)۲-۱-مقدمهدر این بخش برخی مطالعات انجام گرفته در رابطه درآمـدنفت و ارتباط آن با وضـعیت اقتصادی مردم از جهات مختلف مورد بررسـی قرار می گیرد.۲۲-۴- مقاله :نفت ما و نفـت نروژ تـالیف:مصـطفی صـبوریامروزه بر هیـچ کس پوشـیده نیست که ایران به عنـوان یکی از بزرگـترین تولیدکننـدگان و صادرکننـدگان نفت در دنیا، بهرهٔ درازمـدتی ازفعالیتهای نفتی خود نبرده است. چرا که مبنای تدوین بودجه و دیگر فعالیتهای کلان اقتصـادی دولت در ایران، از همـان ابتـدای امر، چشم دوختن به دلارهـای نفتـی بـوده که به شـرائین اقتصـاد کشـور تزریـق می شـد. پرداختن به این نکته که دست یافتن به اهداف سـند چشم انداز بیست سالهٔ جمهوری اسـلامی ایران، حتی با فروشـی افزون بر فروش کنونی نفت و درآمـدهای حاصـل از آن بسـیار بعیـد می نمایـد، امری است تکراری. چنانکه دولت و مجلس نیز در ماه های اخیر با گویشهای متفاوت و حتی در مواردی، صریحاً به این نقطه ضعف بزرگ در سیستم اقتصادی، مخصوصاً در نظام تدوین بودجه اشاره کرده اند؛تا جایی که یکی از اعضای کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسـلامی در مصاحبه ای میزان وابسـتگی بودجهٔ سال ۸۷ به

نفت را ۲/۵ برابر قانون برنامهٔ چهارم بیان کرده است. در این مقاله سعی خواهد شد تا با مقایسهٔ ساختاری نظامهای تدوین بودجه در کشور ایران و عربستان به عنوان ریش سفیدان عرصهٔ نفت در خاورمیانه و از طرفی نروژ، به عنوان یکی از بزرگترین کشورهای نفتی هم در عرصهٔ تولید و مصرف و هم در عرصهٔ تکنولوژی، به بیان راهکارهای پیشرفت در این عرصه، یادآوری فرصتهای از دست رفته، نمایاندن نقاط ضعف ایران در قطع رشتهٔ وابستگی به نفت و مقایسهٔ آماری بودجهٔ این سه کشور بپردازیم تا روشن شود که اقتصاد کدام یک از این سه کشور، مخصوصاً ایران (به عنوان مدل کمتر توسعه یافته) و نروژ (به عنوان مدل توسعه یافته در صنعت نفت) بوی نفت می دهد

عربها نیز با وجود بالا۔رفتن قیمت نفت و غنی شدن کشور از نظر اقتصادی با یک چالش جدی روبه رو هستند و آن هم اینکه به موازات افزایش درآمد ناشی از فروش نفت که ۸۰ درصد منابع مالی عربستان را تشکیل می دهد، نرخ تورم و بیکاری نیز روندی صعودی را طی می کند. به نحوی که برای اولین بار از دههٔ هفتاد میلادی به بعد عربستان شاهد دو رقمی شدن نرخ تورم بوده است. دو برابر شدن هزینهٔ خرید خواروبار، دو برابر شدن قیمت برنج، افزایش ۳۰ درصدی قیمت گوشت و افزایش نرخ بیکاری به ۳۰ درصد در بین جوانان ۱۶ تا ۲۶ ساله از نشانه های پاسخگو نبودن تمهیدات اعراب در تنظیم درآمد و هزینه های جاری کشور است. هرچند عربستان سعودی اعلام کرده که قصد کاهش هزینه ها و در نتیجه کنترل تورم را در سال ۲۰۰۸ داشته است، اما در عملی کردن این ادعا چندان موفق نبوده است. عربستان سعودی معمولا بیش از آنچه در بودجه پیش بینی شده است، هزینه می کند. هزینه های این کشور در سال ۲۰۰۷ در مقایسه با آنچه پیش بینی شده بود، ۱۷ درصد بیشتر بود. هزینه های عربستان در سال ۲۰۰۸ نیز در قیاس با سال گذشته ۹/۷ درصد بیشتر است. وزارت دارایی عربستان در گزارشی رشد اقتصادی این کشور را در سال جاری۴/۳ درصد پیش بینی کرده است. مرور اجمالی تاریخ نروژ نشان می دهد که امکانات ایران و کشورهایی نظیر عربستان برای دست یافتن به سطح رفاهی نزدیک به سطح رفاه نروژ – حداقل با توجه به امکانات اقتصادی– چندان هم دور از ذهن نیست. نروژ در حال حاضر یکی از مرفه ترین کشورهای اروپا و دنیا محسوب می شود و به هیچ وجه نمی توان ادعا کرد که این رفاه عمومی و اقتصادی را مدیون نفت است. بلکه این پیشرفت و انقلاب اقتصادی در نروژ مدلول مدیریت علمی و صحیح بر منابع نفتی این کشور بوده است. این درحالی است که یکی از اصلی ترین آموزه های کودکان نروژی در مدارس، یادآوری جایگاه نروژ در مقام فقیرترین کشور اروپا در سال ۱۹۰۵ است. نروژ همیشه دارای منابع طبیعی بوده است اما فقط ورود نیروی کار تحصیلکرده است که به نروژیها اجازه داد تا از این منابع در مقیاسی قابل توجه استفاده کنند. عامل اصلی در تحول اقتصادی نروژ، انباشت سرمایهٔ انسانی و سرمایهٔ طبیعی عامل ثانویه بوده است. انباشت سرمایهٔ انسانی می تواند بدون سرمایهٔ طبیعی هم سطح زندگی را بالا ببرد (برای مثال کشورهای ژاپن و سنگاپور)، اما سرمایهٔ طبیعی بدون منابع انسانی لازم برای بهره برداری از آن، کمک اندکی کرده یا حتی وضع را بدتر می سازد. نکتهٔ دیگری که به نقش آن در رشد اقتصادی نروژ با توجه به درآمدهای دولت از منابع نفتی باید توجه داشت، مدل مدیریتی دولتمردان نروژی بر صندوق ذخیرهٔ ارزی است. نروژ نیز صندوقی دارد به نام «صندوق وجوه نفت» که همان مکانیزم صندوق ذخیرهٔ ارزی ما را دارد. با این تفاوت که عدول از قوانین استفاده از وجوه ذخیرهٔ ارزی در نروژ برخلاف کشور ما تقریبا غیرممکن است و سیاستمداران نروژی با سختگیریهایی که در این زمینه داشته اند به وجوه آن به عنوان سرمایه ای برای نسلهای آینده می نگرند. برای همین است که دولتمردان نروژی با اجتناب از ضرورت تراشی، کمتر به فکر برداشت از حساب ذخیره ارزی اند و سعی می کنند تا با استفاده از منابع مالی جاری و مدیریت جریان پولی، به همان درآمد جاری بسنده کنند و در استفاده از وجوه حساب صندوق، بردباری بیشتری به خرج دهند. مهمتر از همه اینکه قانون مستحکم صندوق نفت نروژ اجازه نمی‌دهد که تمایلات و سلیقه‌های سیاسی در رفتار حساب ذخیرهٔ ارزی تأثیر بگذارد. جدای از بحث قوی یا ضعیف بودن مدیریت، سؤالی که مطرح می شود این است؛ آیا نروژ در حالی که درآمدی بیشتر از ایران، از فروش

نفت خود دارد، شاهد افزایش روزافزون نرخ تورم در کشورش است یا خیر؟ مسلماً خیر! ایران توانسته است رتبهٔ پنجم را در رده بندی پرتورم ترین کشورهای جهان به خود اختصاص دهد و این در حالی است که نروژ درست در نقطهٔ مشابه و در قعر این رده بندی قرار دارد. در واقع نروژ یکی از ۷ کشوری است که در سال ۲۰۰۷ میلادی کمتر از یک درصد تورم داشته است. بنابراین، این توجیه که تورم بالای موجود در ایران، حاصل رشد ناگهانی قیمت نفت در بازارهای جهانی است، ادعایی واهی است، چرا که با آمار فروش بالاتر، نروژ باید بیشتر از ایران درگیر مشکل تورم می بود، که نیست. با این حساب می توان به این نتیجه رسید که اقتصاد ایران با وجود فروش کمتر از نروژ، بیشتر بوی نفت می دهد. کشورهایی نظیر نروژ که نفت، این نعمت خدادادی را، سرمایه ای متعلق به اکنونیان و فردائیان می دانند تمام تلاش خود را برای استفادهٔ بهینه از شوکهای نفتی دهه های اخیر به کار بسته اند، درحالی که کشورهایی نظیر ایران و عربستان، تنها به فکر پرکردن چاله هایی بوده اند که متأسفانه روزبه روز عمیقتر شده اند. بدون شک نفت، در تمام سیستمهای تدوین بودجه از ابتدا تا به حال، اولین و آخرین راه محسوب شده و همین امر، موجب دامن زدن به عقب ماندگی جبران ناپذیری در مقایسه با کشورهایی نظیر نروژ تازه به نفت رسیده یا مالزی که تقریباً از زمان انقلاب اسلامی گامهای بلند خود را برداشته، شده است. پیامدهای تکیه بر این تکیه گاه رو به اتمام هیچ گاه خوشایند نبوده و نیست و کشور باید به فکر تولید تکنولوژی، تربیت نیروی انسانی کارآمد و آموزش مدیران توانمندی در حوزهٔ انرژی باشد که در غیر این صورت، هر روز شاهد تنگ تر شدن مجال پیشرفت در تمام حوزه های انرژی خواهیم بود. از این نکته هم نباید غافل شد که نروژ و کشور هایی از این دست، با بالا رفتن قیمت نفت دست به توسعهٔ انرژیهای تجدیدپذیر زده اند، یعنی کاری که ایران به دلیل قیمت ارزان گاز و امیدوار بودن به منابع نفت خویش، تمایل چندانی بر انجام دادن آن ندارد. در پایان، جملات زیر از رئیس موزهٔ نفت نروژ خالی از فایده نخواهد بود:ما باید این ثروت را با درایت و برای رفاه مردم خرج کنیم و باید بیشتر به فکر حفظ درازمدت این منابع باشیم. به همین دلیل، یک صندوق ارزی نفت به وجود آورده‌ایم و هزاران میلیارد کرون در آنجا ذخیره کرده‌ایم. این ثروت برای آینده است، برای این است که از این منابع بیش از حد برای رفاه امروزمان استفاده نکنیم. به نظر من، این سیاست صحیحی است و فکر می‌کنم که مسئولان تا به حال با ذکاوت عمل کرده اند.۳-۱- نوع تحقیق بر مبنای هدف:تحقیق حاضر به دلیل اینکه درپاسخگویی به یک نیاز تهیه شده است و به دنبال حل یک مشکل درکوتاه مدت است از نوع تحقیقات کاربردی میباشد.۳-۲- نوع تحقیق بر اساس روش:این تحقیق به دلیل اینکه رابطه ی بین چند متغیر را مورد بررسی قرار می دهد ازنوع تحقیقات رابطه ای (همبستگی) می باشد. ۳-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات:در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از روش مصاحبه استفاده شده است . همچنین از اطلاعات واقعی سایت ها و چندین کتاب بهره برده شده است.۳-۴- جامعه آماری:جامعه ی آماری دراین مطالعه تنی چند از رجال سیاسی کشور و کارشناسان نفت و انرژی و همچنین عده ای از اساتید اقتصاد دانشگاه امام رضا(ع)میباشد.۳-۵- روش نمونه گیری و حجم نمونه: در این مطالعه به منظور نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.از این روش زمانی استفاده می شود که جامعه آماری از اعضای متجانس باشد ویا اختلاف بین عناصر جامعه اندک باشد.مثلا برای ما که در این تحقیق،نمونه ها متخصصین امر هستند،فرقی نمی کند زن باشند یا مرد ویا چه رشته ای باشند،بلکه فقط متخصص بودن ملاک است. ۳-۶- محدودیت های تحقیق:محدودیت زمانی: تحقیق مذکور الزاما باید در مدت یک ترم تحصیلی ودر یک بازه زمانی دو، سه ماهه به پایان می رسید.۴-۱- مقدمهدر این فصل به ارائه اطلاعات دست یافته از طریق مصاحبه ها وتجزیه وتحلیل آن خواهیم پرداخت وسپس به رد یا پذیرفتن نظریه های مربوطه می پردازیم.۴-۲- مصاحبه با ریاست دولت هشتم:گزارشگر: بفرمایید چه محورهایی در اجلاس اوپک مورد توجه خواهد بود و جمهوری اسلامی ایران چه سیاستی را دنبال خواهد کرد؟آقای رییس جمهور: این اجلاس بیشتر برای تحکیم روابط میان اوپک و استحکام پایه های آن به عنوان یک سازمان مهم و تعیین کننده در عرصه حیات اقتصادی دنیا خواهد بود.هر چند که همه نفت وانرژی دنیا را اوپک تامین نمی کند، اما نقش بسیاراساسی و عمده ای

دارد و تاکنون هم ثابت شده است که هر گاه همبستگی وهمگرایی میان اعضای اوپک بیشتر باشد، ضمن این که از منافع تولیدکنندگان دفاع خواهد شد و منافع آنها حفظ خواهد شد، در بازار هم یک نوع ثبات وآرامش برقرارخواهد بود.ما، معتقدیم که اوپک قوی و متحد، هم می تواند تامین کننده منافع خودکشورهای عضو باشد و علاوه برتامین منافع کشورهای عضو در عرصه اقتصاد جهانی هم منشاء ثبات و آرامش بشود.بیشترین هدف این اجلاس ، همان همبستگی و تاکید بر این همبستگی وتقویت پایه های اوپک و یافتن راه کارهایی برای گسترش فعالیت های آن وبارورتر شدن آن و نیز تعیین قیمت نفت و میزان تولید است که بیشتر به عهده اجلاس وزرای نفت کشورهای عضو اوپک است .امیدوارم که این نشست برای همه کشورها منشاء خیر باشد و بتوانیم به تفاهم های اساسی برسیم . طبعا ما،در این اجلاس مواضع خودمان را که سعی می کنیم با معدل مواضع اعضاء نزدیک باشد، بیان خواهیم کرد وامیدوارم که این نشست منشاء خیر باشد.گزارشگر: در آستانه قرن بیست و یکم ، با توجه به صحبت هایی که شما کرده اید، پیش بینی می شود که اوپک به چه سمت و سویی حرکت کند؟آیا باید شاهد همکاری های بیشتر برای ثبات بازار نفت باشیم ؟آقای رییس جمهور:منظور ما، از این نشست همین است که نظر اعضای اوپک به هم نزدیک تربشود و سازوکارهای قابل محاسبه تر و دیرپاتری را برای بقا، تقویت وفعالیت های اوپک پیدا بکنیم ، اما مساله بازار مساله پیچیده وخاصی ست .امروز اجلاس اوپک با وضعیت خاصی که در بازار نفت ایجاد شده ، همزمان شده است و ما،شاهد یک سلسله اعتصابات و ناآرامی ها در کشورهای غربی و به خصوص اروپایی در اعتراض به قیمت های بالای نفت هستیم که تولیدکنندگان نفت تا حدودی خودشان را هم سو با مصرف کننده نهایی می دانند یعنی من فکرمی کنم که در این مقطع از زمان ، تولید کنندگان ومصرف کنندگان نهایی هر دو از وضعیت موجود گله دارند، چون آن چه که امروز به دست تولید کنندگان می آید، مسلما کمتر از آن حد منطقی وعادلانه ای ست که باید به دست بیاورند. نفت ، ماده مهم و حیاتی و زیربنای اقتصاد جهانی ست و مهم ترین انرژی موجوداست و با کمال تاسف ، کم ترین مبلغی که مصرف کننده نهایی می پردازد، به دست تولید کنندگان می آیدوبیشترین سود و منفعت را کشورها و دولت های غربی به طور خاص می برندیعنی فشارهایشان را برمصرف کننده می آورند و از طرف دیگر فشارهایی راکه به حق از طرف مصرف کننده می آید، می خواهند ازجیب کشورهای تولیدکننده بپردازند.امروز ۶۸ درصد بهایی که مصرف کننده در اتحادیه اروپا می پردازد،پولی ست که دولت ها به عنوان مالیات می گیرند، ۱۶ درصد آن ، سهم تولیدکنندگان می شود و ۱۶ درصد هم سهم انتقال و تبدیل نفت خام به فرآورده و این ها می شود و راه درست این است که دولت های اروپایی این مسوولیتی را که در مقابل مردم شان دارند یعنی ایجاد رفاه ، آن را از جیب تولیدکنندگان نپردازند و در این زمینه برای ایجاد ثبات به یک تعادل برسیم که هم منافع تولیدکننده تامین بشود و هم مصرف کننده و هیچ راهی وجود ندارد،جز این که دولت های غربی از میزان مالیات های خودشان کم بکنند که متاسفانه ، در نشستی که اخیرا داشتند، مثل این که همچنان بر این عزم استوارند که هزینه قطعی خودشان را در مقابل شهروندانشان از جیب تولیدکنندگان بپردازند و فکر می کنم این مساله ای ست که مورد توافق همه اعضای اوپک است که ما، به جد باید از منافع تولید کننده دفاع بکنیم .ما نمی توانیم مسایل سرنوشت ساز زندگی مان را تابع تصمیم های غیرعادلانه ای بکنیم که کشورهای غربی حتی حاضر شده است که نفت را با قیمت های پایین تر عرضه بکند، چون این قیمتی که امروز به دست ما میرسد،قیمت های واقعی نفت نیست ، ولی برای این که تنشی ایجاد نشود، به یک حداقلی از قیمت اکتفا کردهاست و به هیچ وجه نمی تواند از این قیمت پایین بیاید و مصرف کننده اروپایی هم که به حق ازپرداخت زیاد ناراحت است ،باید همگام با تولیدکنندگان نفت فشارش را زیادتر بکند که کشورهای غربی دست از این منفعت جویی بی جا و غیرعادلانه شان بردارند. در این صورت است که ما می توانیم دارای یک ثبات وآرامش باشیم که هم تولید کننده راضی باشد و هم مصرف کننده و هم در بازار ثباتی باشد که بتوانیم درعرصه برنامه ریزی های اقتصادی در داخل کشورمان و در سطح جهان به یک راه کاراطمینان بخشی برسیم .تجزیه و تحلیل این مصاحبه:برای این کار ابتدا باید شرح مختصری درباره ی

سازمان اوپک و چگونگی عملکرد آن بـدانیم که در ذیل آمده است. سازمان کشورهای صادر کننده نفت با نام اختصاری اوپک، یک کارتل نفتی است که متشکل از کشورهای الجزایر، ایران، عراق، کویت، لیبی، نیجریه، قطر، عربستان سعودی، امارات متحده عربی اکوادور، آنگولاـ و ونزوئلا است. مقر بین المللی اوپک از سال ۱۳۴۴ در شهر وین در کشور اتریش بوده است.هدف اصلی این سازمان، آنچنان که در اساسنامه بیان شده، به این شرح است: «هماهنگی و یکپارچه سازی سیاست‌های نفت کشورهای عضو و تعیین بهترین راه برای تامین منافع جمعی یا فردی آنها، طراحی شیوه‌هایی برای تضمین ثبات قیمت نفت در بازار نفت بین المللی به منظور از بین بردن نوسانات مضر و غیر ضروری؛ عنایت و توجه ویژه به کشورهای تولیـد کننـده نفت و توجه خاص به ضرورت فراهم کردن درآمـد ثـابت برای کشورهای تولیـد کننـده نفت؛ تامین نفت کشورهای مصرف کننـده به صورت کارآمـد، مقرون به صرفه و همیشگی؛ و بازده مناسب و منصفانه برای آنهایی که در صنعت نفت سرمایه گـذاری می‌کنند..»[۱]تصمیماتی که اوپک اتخاذ می‌کند تأثیر بسیار زیادی بر قیمت نفت در جهان دارد. من باب مثال، درزمان بحران انرژی ۱۹۷۳ اوپک از ارسال نفت به آن دسته از کشورهـای غربی که در جنـگ یـا کیپـور یـا جنـگ اکتبر، ازاسـرائیل حمـایت می‌کردنـد، خودداری کرد. در آن جنـگ، کشورهای غربی به حمایت از اسرائیل با مصر و سوریه وارد جنگ شدند. خودداری اوپک از ارسال نفت به کشورهای غربی باعث شـد قیمت نفت در بازارهای جهانی ۴ برابر افزایش بیابـد. این رشـد قیمت که به مدت ۵ مـاه ادامه داشت، در ۱۷ اکتبر ۱۹۷۳ شروع شد و در ۱۸ مارس ۱۹۷۴ به پایـان رسـید. پس از آن کشورهای عضو اوپک در ۷ ژانویه ۱۹۷۵ با هم موافقت کردنـد و قیمت نفت خام را ۱۰ افزایش دادنـد. در آن زمان، کشورهای عضو اوپک، از جمله آن کشورهایی که از قبل صـنعت نفت خود را ملی کرده بودند، به اتفاق خواستار برقراری نظم نوین اقتصاد جهان با ائتلاف کشورهای اصلی تولید کننده نفت شدند. آن کشورها که موفق شدنـد اولیـن اجلاس اوپـک را در الجیرز ترتیـب دهنـد، خواهـان قیمت ثـابت و عادلاـنه برای کالاـ یـک برنـامه بین المللی غـذا و کشاورزی، انتقال فنـاوری از شـمال به جنوب و دموکراتیـک کردن نظـام اقتصـادی بودنـد.از این اطلاعـات و اطلاعات موجود در مصاحبه اینگونه بر می آید که تصـمیماتی که دراوپک اتخاذ می شود از جمله قیمتی که بر نفت اعمال میشود نقش بسیار عمده ای در میزان درآمد سرانه یک کشور داشته وبدیهی است با تغییر درآمد سرانه ی خانوارها وضعیت اقتصادی آنها نیز تحت تاثیر قرار خواهد گرفت.۴-۳- مصاحبه با آقای وزیری هامانه وزیر سابق نفت:گزارشگر:خیلی از کاربران، در مورد این سخن رئیس جمهور که فرمودند: پول نفت را سر سفره مردم می‌آوریم سئوال می‌کنند شما به عنوان یک عضو هیئت دولت چقدر آن را در تحقق این شعار موفق می‌بینیـد؟آقای هامانه: این شـعاری که مطرح شـد از دیـد من و خود آقای احمدی‌نژاد، ایجاد سطح زندگی بهتر ، ایجاد اشتغال و رفاه برای مردم است که حاصل آوردن نفت سر سفره مردم است. شما شاهد سفرهای استانی هیئت دولت هستید، شاهد تصـمیم هـایی کـه در زمینه اشـتغال و طرحهـای زود بـازده در اسـتانها و محرومیت زدایی از چهره اسـتانهای محروم هستیـد که این تصـمیمات همـان تحقق شـعارها است. اگر انشاءالله این تصـمیمات عملی شود که در حـال انجـام است کاملاًـ چهره این اسـتانها و شهرسـتانها تغییر خواهـد کرد و محرومیـت از ایـن اسـتانها دور خواهـد شـد. ایـن همـان چیزی اسـت کـه قبلاًـ هـم گفته شـده است. گزارشـگر:اگر شـما بخواهید سه تا از دغدغه‌های مهم وزارت نفت را نام ببرید آنها چه هستند؟آقای هامانه: در ۳ بخش کار داریم که هر بخشـی می توانـد اولویت خود را داشـته باشد یکی از وظایف، سوخت رسانی است. طبیعی است که به محض اینکه زمستان می رسـد بایـد به فکر سوخت باشـیم و در آن لحظه اولویت اول سوخت رسـانی است و بایـد مواظب کمبودها باشـیم و طبیعتاً همین مطلب ما را به فکر سـرمایه گذاری می‌اندازد تا سوخت را تامین نماییم پس اولویت در این مورد سرمایه‌گذاری است.از طرفی دیگر درآمـد کشور به نفت بسـتگی دارد پس ما تولیـد نفت خام، نحوه فروش آن و نحوه صادرات و قیمت آن؛ همیشه در اولویت اصـلی است چون انتظارات بسیار است . خوراک صنایع کشور از طریق ما یا در بخش نفت و پتروشیمی تامین می‌شود پس اولویت در کار ما کاملاً تعریف شـده است و اولویت در کارها یکی یا دو اولویت نیست و هیـچ کـدام را با دیگری نمی‌توان مقایسه کرد واقعاً همه

آنها در کنار هم اولویت اول هستند و نباید از هیچ یک غافل شد. گزارشگر:وضعیت بنزین در کشور به یکی از نمادهای اصلی سوء مدیریت راهبردی تبدیل شده است و هنوز مشخص نیست که وضعیت بنزین چگونه خواهد شد؟ و جمع یارانه ناشی از سوخت اعم از بنزین، نفت و گازوئیل و... در حدود ۳۵ میلیارد دلار برآورد می شود! نظر شما در مورد این موضوع چیست؟ آقای هامانه: آنچه مسلم است این است هیچ کشوری به اندازه ایران انرژی مصرف نمی کند، شدت انرژی (مقدار انرژی تولید شده / برای یک واحد کالا) مصرفی مان حتی از عربستان هم بالاتر است، ما ۱۵ برابر ژاپن و ۷ برابر عربستان مصرف می کنیم و این نشان از یک بی انضباطی در مصرف انرژی است و اصلی ترین دلیل آن قیمت پایین آن است.خوب یک روزی نرخ تلفن و موبایل به اندازه ای پایین بود که کسی به آن اهمیت نمی داد ولی از موقعی که گران شد مسئله تغییر کرد. ولی قیمت های انرژی در کشور به حدی پایین است که توجهی به آن نمی شود و مردم برای آن اهمیتی قائل نمی شوند. مثلاً در زمستان که خانه های مردم گرم می شود پنجره های خانه را باز می کنند و در تابستان هم موقعی که خانه خیلی خنک می شود پنجره را باز می کنند. این نظر شخصی بنده است که تا موقعی که مسئله قیمت سوخت در کشور حل نشود این وضعیت حل شدنی نیست. و هر روز که این مسئله دیرتر حل شود یک معضل بزرگی در کشور ایجاد می کند. دلیل قاچاق سوخت، آلودگی هوا، مصرف بی رویه سوخت همین قیمت پایین آن است. همه این معضلات برای این است که تصمیم های درستی در سالهای گذشته گرفته نشده است و در تبصره ۱۳ قانون بودجه سال ۸۵ یک سلسله پیش بینی هایی شده است که دولت موظف است ترافیک های عمومی را با افزایش اتوبوس و گسترش مترو در شهرهای بزرگ کاهش دهد و خودروهای فرسوده را از دور خارج نماید و ۴۰۰ هزار دستگاه خودرو را گاز سوز نماید و دیگر دستورالعمل ها را انجام دهد و در نهایت بنزین را سهمیه بندی نمایند. پیش بینی شده بود که این کارها تا مرداد ماه انجام شود به همین دلیل ۵/۲ میلیارد دلار برای واردات بنزین هزینه شد و از وسط سال این سهمیه بندی انجام شود. طبیعی است خرید اتوبوس و گسترش مترو و ... در طی ۳ یا ۴ ماه امکان پذیر نیست و باید بررسی شود و دولت هم ناراحتی مردم را نمی تواند تحمل کند و رفاه مردم را می خواهد و مسئله سهمیه بندی بنزین فعلاً عقب افتاد تا شرایط فراهم و امکان پذیر گردد. از نظر شخص من باید قیمت اصلاح گردد ولی آنچه که از نظر دولت مطرح است با توجه به تکالیفی است که بودجه و برنامه به آن وارد کرده است باید در چارچوب آن عمل کند و به احتمال زیاد سهمیه بندی بنزین با تأخیر انجام خواهد گرفت.تجزیه و تحلیل این مصاحبه:باتوجه به اطلاعات این مصاحبه هرچه درآمد نفت روبه فزونی رود این درآمدصرف پروژه های فرهنگی ,ورزشی,عمرانی وافزایش سطح خدمات دولتی به مردم میشود.بدیهی است با ایجاد اینگونه امکانات برای مردم سطح رفاه عمومی افزایش یافته و وضعیت اقتصادی خانواده ها بهبود می یابد .باتوجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات مصاحبه ی اخیر و مصاحبه با ریاست دولت هشتم میتوان فرضیه اصلی این تحقیق را با قاطعیت پذیرفت.یعنی میزان درآمد نفت با وضعیت اقتصادی مردم ارتباط داشته ورابطه ی این دو نیز ازنوع مستقیم است.۴-۴- مصاحبه با اساتید دانشگاه امام رضا(ع):مصاحبه با دکتر خطیب سمنانی سؤال:آیا میتوان رابطه ی معناداری بین درآمد نفت ونرخ تورم ایجاد نمود؟آقای دکتر خطیب:افزایش درآمد نفت باعث افزایش تولید ناخالص داخلی میشود. این افزایش همچنین سبب افزایش عرضه ی کالاهای مصرفی نهایی شده وبدیهی است که افزایش عرضه کاهش قیمت را به دنبال دارد ونرخ تورم را پایین می آورد.سؤال:آیاتغییر در درآمد نفت بر میزان نرخ بیکاری مؤثر میباشد؟ آقای دکتر خطیب:طبیعتا اگر درآمد نفت صرف ایجاد نهادهای تولیدی و ایجاد اشتغال برای جوانان گردد ازنرخ بیکاری به میزان چشمگیری کاسته خواهد شد.سؤال:رابطه ی بین درآمد نفت وانگیزه ی دانایی دربین اقشار جامعه راتشریح نمایید.آقای دکتر خطیب:در کشورهای کم توسعه یافته به علت بالا بودن نسبت ساعات استراحت به ساعات کار میتوان اینگونه نتیجه گرفت که افزایش درآمدنفت به مثابه ایجادروح رخوت دربین جمعیت شاغل کشور می باشدو انگیزه ی دانایی و بازدهی تولید رابه شدت می کاهد.اما در کشور های توسعه یافته درآمد نفت هیچگونه تاثیری بر انگیزه دانایی افراد و بازدهی تولید آنها ندارد.مصاحبه با جناب آقای لطفیسؤال:آیا میتوان رابطه ی معناداری بین درآمد

نفت ونرخ تورم ایجاد نمود؟آقای لطفی:در کشورهای کم توسعه یافته ای مثل کشورمابه علت اعمال تحریم ها وفشار های اقتصادی شدید درآمد نفت نمیتواند به تنهایی با تورم مبارزه کند ونرخ تورم مادامی که این تحریم ها و فشار های سیاسی–اقتصادی وجود دارد بالاست.سؤال:آیاتغییر در درآمد نفت بر میزان نرخ بیکاری مؤثر میباشد؟آقای لطفی:درآمد نفت به شرط وجود دولتی کارآمد باعث پایین آمدن نرخ بیکاری خواهد آمد.منظور از کارآمدی دولت دراینجا دولتی است که بتواند میزان قابل توجهی از درآمد نفت را به ایجاد فرصت شغلی تخصیص دهد. سؤال:رابطه ی بین درآمد نفت وانگیزه ی دانایی دربین اقشار جامعه راتشریح نمایید.آقای لطفی:اصولاـ در کشورهای کم توسعه یافته و دارای ذخایر نفت همانند کشور مادرآمد نفت با کاهش انگیزه دانایی همراه است چون در این کشور ها اندیشه ی غالب براین است که دانش و فناوری از آن کشور ها ی توسعه یافته بوده و نیاز مردمی در کشورهای کم توسعه یافته با درآمد نفت تامین شده ونیازی به دانایی و پیشرفت تکنولوژی نمیباشد.تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه با آقایان خطیب و لطفی از اساتید دانشگاه امام رضا(ع): افزایش درآمد نفت در صورت وجود نداشتن تحریم ها و فشار ها ی سیاسی و اقتصادی باعث افزایش بازدهی تولید و این خود باعث افزایش عرضه کالا به بازار و افزایش عرضه کالا باعث کاهش قیمت وکاهش نرخ تورم میشود.بنابراین این فرضیه که"درآمد نفت با نرخ تورم رابطه دارد" با توجه به تحلیل فوق پذیرفته شده و با شروط قید شده رابطه ی آن نیز با درآمد نفت از نوع مستقیم خواهد بود.همچنین اگردولت درآمد نفت را صرف ایجاد فرصت شغلی برای جوانان کند از جمله اینکه این درآمد را صرف راه اندازی واحد های تولیدی و صنعتی کند نرخ بیکاری نیز کاهش خواهد یافت و این فرضیه نیز تایید میشود.اما درآمدنفت فقط باعث کاهش انگیزه دانایی در کشورهای کم توسعه یافته میشود و تاثیری بر میزان انگیزه دانایی درافراد کشورهای پیشرفته و توسعه یافته ندارد بنابراین صحت فرضیه ی مربوطه فقط درمورد کشورهای کم توسعه یافته قابل تایید و پذیرفتنی است.۵–۱– مقدمه:درست است که درآمدنفتی نقش بسیار عمده ای را در بالابردن وضعیت اقتصادی مردم یک جامعه ایفا میکند ولی این درآمد به خودی خود نمیتواند رفاه جامعه را تامین کند مساله ای که در ایجاد رفاه جامعه حائز اهمیت است اینست که جامعه فارغ از افزایش یا کاهش درآمدنفتی مبدل به یک جامعه صنعتی شود.راه های متفاوتی برای صنعتی شدن یک جامعه ی توسعه نیافته وجود دارد که در قسمت ارائه ی پیشنهادات کاربردی به سه مورد از اهم آن اشاره میشود.۵–۲– ارائه پیشنهادات کاربردی:ازجمله راهبردهای صنعتی شدن سیاست جانشینی واردات است که در مقابل آن سیاست توسعه ی صادرات وجود دارد که شرح مختصری از این دو در زیر آورده شده است.در ادبیات اقتصادی توسعه، سیاست‌ها و راهبردهای متعدد و دیدگاه‌های گوناگونی در دنیا مطرح شده است که هر یک بر پایه نظری خاص استوار بوده و بعضا در زمینه مورد نظر با یکدیگر در تقابل و تضاد هستند. پس از فروپاشی بلوک نظام کمونیستی و کشور شوروی سابق، نظام لیبرال غرب سعی در گسترش سلطه خود و ایجاد یک جهان تک قطبی به رهبری آمریکا از طریق تسلط بر منابع اقتصادی و انرژی و گسترش نظریات اقتصادی خود در دنیا دارد.وجه مشخصه نظریات اقتصادی نظام سرمایه‌داری غرب بر پایه نظریات اقتصاددانان نئوکلاسیک قرار دارد که بر لزوم گسترش خصوصی‌سازی افراطی در کشورهای جهان سوم به تقلید از کشورهای سرمایه‌داری غرب، آزادسازی قیمت‌ها، تأکید بر گسترش سرمایه‌گذاری خارجی، کاهش تعرفه ورود کالاـ و تأکید بر اتخاذ سیاست توسعه صادرات استوار است.در راستای اتخاذ سیاست توسعه صادرات در کشورهای جهان سوم، تمامی بنگاه‌های اقتصادی در این کشورها برای تولید به منظور صادرات بدون توجه به نیازهای اساسی کشور خود سازماندهی می‌شوند و برای تأمین نیازهای فزاینده خود به کالاهای مصرفی، صنعتی و کشاورزی مجبور خواهند شد به بازارهای جهانی و سایر کشورها –به‌خصوص کشورهای پیشرفته– روی آورده و به این ترتیب، وابستگی شدید به خارج از کشور پیدا خواهند کرد.به بیان ساده‌تر، کشورهای جهان سوم در تقلید و تبعیت از دستورالعمل‌های بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول و سازمان تجارت جهانی و بدون توجه به نیازهای ضروری و حیاتی خود باید منابع تولیدی خود را در تولید کالاهای مورد نیاز سایر کشورها –به‌خصوص در چارچوبی که نظام سلطه‌گر سرمایه‌داری غرب

بر جهان حاکم کرده است- به کار گیرنـد و به این ترتیب، توان خودکفایی در زمینه علوم و فنون، صـنعت و کشاورزی را از دسـت داده و امنیت ملی و غذایی آنها در معرض تهدید قرار می‌گیرد و به‌دنبال آن استقلال سیاسی و اقتصادی خود را نیز از دست خواهند داد.در چارچوب نظریات اقتصادی که سازمان تجارت جهانی بر آن اساس شکل گرفته است، کشورهای جهان سوم در جهت توسعه صادرات بایـد اجازه دهنـد واردات کالاهای مورد نیازشان از سایر کشور با کمترین تعرفه وارداتی صورت گیرد و خود نیز سعی کننـد در بازارهـای جهانی کالای خود را به پایین‌ترین قیمت به فروش برسانند.در چنین وضعیتی کشورهای جهان سوم که از نظر فناوری عقب مانده‌تر از کشورهای پیشرفته هستند و قدرت پرداخت یارانه‌های کلان به تولیدکنندگان را ندارند، توان رقابت در تولیـد و فروش محصولات مهم و اساسی صنعتی، کشاورزی و خدمات فنی را در بازارهای جهانی نخواهند داشت و ناچار به تولید کالاهای عموما غیرراهبردی، مواد اولیه و خام معدنی - که قیمت بالایی در بازارهای جهانی نـدارد- می‌پردازنـد.با ادامه این رونـد، کشورهـای جهان سوم با ارز ناچیز حاصل از صادرات محصولات خود اقدام به واردات بی‌رویه مواد غـذایی، محصولات صـنعتی و خـدمات فنی از سایر کشورها به‌خصوص کشورهای پیشرفته می‌کنند و برای تأمین مخارج ارزی و کاهش درآمدی که به آن دچار می‌گردند، مجبور هستند که به گرفتن وام از سایر کشورهای استعمارگر و مؤسسات بین‌المللی تحت سلطه آنها اقدام کنند.با توجه به اخذ وام‌های سنگین و تراز بازرگانی منفی که با آن روبه‌رو هستند، این کشورها قادر به پرداخت بدهی‌های خود نخواهند بود و با گذشت زمان بدهی این‌گونه کشورها به کشورهای سرمایه‌دار غرب و مؤسسات وابسته سنگین‌تر شده و عملا ناچار به تبعیت از سیاست‌ها و دستورات کشورهای استعمارگر خواهند بود.در مقابل سیاست توسعه صادرات که بعضا کشورهای جهان سوم در چند دهه گذشته به آن تن داده و به پیشرفت و توسعه مورد نظر دست نیافته‌اند، سیاست جایگزینی واردات و خودکفایی در علوم و فنون و تولیـد محصولات اساسی و سرمایه‌ای، مطرح است که می‌توانـد بهبود تراز بازرگانی خارجی، اشتغال‌زایی و استقلال سیاسی و اقتصادی و پیشرفت را برای کشورهـای جهان سوم به ارمغان آورد.البته هر دو سیاست یعنی توسعه صادرات و جایگزینی واردات مزایـا و معایبی برای اقتصاد هر کشور می‌توانـد داشته باشـد؛ به این صورت که سیاست توسعه صادرات سبب توجه به اصل مزیت اقتصادی و افزایش کارایی دارد.اما در مقابل استقلال سیاسی و اقتصادی را به خطر انـداخته و تبعیت از کشورهای استعمارگر را به‌دنبال دارد. با این حال، سیاست جایگزینی واردات— خودکفایی- می‌تواند استقلال سیاسی و اقتصادی، امنیت غذایی و پیشرفت در علوم و فنون را سبب شود و در عین حال بهره‌منـدی از مزایای صـدور کالا و حضور در بازارهای جهانی و کسب درآمـد از این طریق نیز قابل دسترسی است.در مجموع می‌توان گفت که برای کشورهـای جهان سوم با توجه به جمیع جهات و تجربیات تاریخی ۶۰ سال گذشته ترکیبی از سیاست جایگزینی واردات و سیاست توسعه صادرات، راهبرد مناسب و کارایی برای تسریع در رشد و توسعه اقتصادی محسوب می‌شود و به این ترتیب می‌توان از مزایای هر دو سیاست بهره‌منـد شد و از معایب آنها پرهیز کرد.با توجه به اصول متعدد قانون اساسی که بر خودکفایی در علوم و فنون، صنعت و کشاورزی تأکید دارد و همچنین با توجه به هـدف چشم‌انداز ۲۰ ساله که کشور ایران بایـد قـدرت اول منطقه جنوب غرب آسیا و خاورمیانه گردد و نیز شرایط و امکانات طبیعی و فناوری کشورمان بهترین راهبرد برای تسریع رشد و توسعه کشور ایران تلفیق دو سیاست جایگزینی واردات و توسعه صادرات است.به این ترتیب می‌توان ضمن حفظ استقلال و افزایش ضریب امنیت ملی از طریق خودکفایی و پیشرفت در علوم و فنون و تولیدات صنعتی و کشاورزی، از مزایای طبیعی کشور و استعداد متخصصان برای تولید و صدور محصولات مختلف به کشورهای خارجی و حضور در بازارهای جهانی نیز بهره‌مند شد.به‌طور مثال در کشور ما پس از پیروزی انقلاب اسلامی توانستیم در زمینه‌های صنعتی مانند خودروسازی، محصولات اساسی کشاورزی مانند گندم، فناوری‌های زیستی و صنایع نظامی نه تنها به خودکفایی دست یابیم و امنیت ملی کشور را افزایش دهیم، بلکه در این زمینه‌ها به صادرات قابل توجهی به سایر کشورها دست یافتیم که نشان می‌دهد تلفیق سیاست خودکفایی جایگزینی واردات به‌عنوان اولویت اساسی و درجه یک کشور و سیاست توسعه صادرات به‌عنوان

یک سیاست مکمل برای کشور ایران مناسب استسومین راهبرد صنعتی شدن سیاست اقتصاد باز با رشد درون زا میباشد که به شرح مختصری از آن نیز میپردازیم:دراستراتژی اقتصاد باز تاکید خاص بر بخش تجارت خارج وسرمایه گذاری بخش خصوصی خارجیاست . کشوری که استراتژی اقتصاد باز را دنبال می کند می بایست درهای خودرا نه تنها برروی تجارت خارجی بلکه بر روی حرکتهای بین المللی عوامل تولیدی چون کار، سرمایه وتکنولوژی ، باز بگذارد.چنین استراتژی می تواند برای کشورهائی که دارای بازارهای داخلی کوچک هستند، مناسب باشد مشروط برآنکه بتوانند دربازارهای جهانی حضور یابند وبه رقابت بپردازند. بدیهی است که دراین راه می بایست درجهت افزایش استانداردهایکیفی محصولات خود و کاهش هزینه های تولیدی گام بردارند، تابتوانند درعرصه رقابتهای بین المللی موفق گردند.میردال که از نظریه پردازان معروف این علم است اعتقاد دارد که صادرات کالاهای سنتی به سود کشورهای درحال توسعه نیست. آنها باید به ترکیب صادرات خود توجه کنند وبا عنایت به شرایط بازارهای بین المللی ونیازهای جامعه بشری وکششهای قیمتی ودرآمدی کالاهای به امرصادرات بپردازند.بطورکلی دراین سیاست اعتقاد براین است که ازطریق ایجاد شرایط مناسب جهت ورود سرمایه های خارجی ، تشویق وگسترش صادرات وبرداشتن موانع ازسر راه تجارت خارجی و امکان دستیابی به توسعه اقتصادی فراهم می شود.رعایت مواردی ازجمله موارد زیر می تواند درموفقیت سیاست تشویق وگسترش صادرات موثرواقع شوند:۱. بکارگیری سیاستهای پولی ومالی مناسب به منظور کاهش مصرف داخلی وایجاد مازاد تولید برای صادرات.۲. ثبت قیمتها وجلوگیری از فشار تورمی.۳. استفاده از تکنولوژی برتر درتولید کالاهای صادراتی وارتقاءکیفیت کالاهای صادراتی وکنترل آن.۴. ازبین بردن موانع برسر راه صادرات وگسترش آنها.۵. ایجاد تسهیلات جهت تامین مواد اولیه وکالاهای سرمایه ای و واسطه ای مورد نیاز کالاهای صادراتی .۶. تامین اعتبار مالی لازم به جهت گسترش تولیدات کالاهای صادراتی ، وهمچنین تامین تسهیلات زیربنائی لازم مانند حمل ونقل وبیمه.۷. ارائه اطلاعات لازم به صادرکنندگان درمورد شرایط بازاربین المللی ، نوسانات ارزی کشور واردکننده وبطور کلی شرایط اقتصادی وارد کننده کالاهای صادراتی مورد نظر.منابع:کتب:۱. خطیب، محمدعلی،اقتصاد توسعه نیافتگی و نظریات توسعه اقتصادی، تمرین، مشهد، چاپ اول، ۲۳۲،ندا نوید.۲. جعفری، علی و دیگران، نفت وتوسعه، اداره کل روابط عمومی وزارت نفت، تهران، چاپ سوم، ۴۲۰، آینده.مقالات:۳. شرفی، شهرام،تاثیر نفت بر توسعه نیافتگی، ۴ص.۴. زواری، سید عبدالمجید، چالش ها وآسیب های پیش روی ایران از منظر قدرت نرم،۱۲ص.۵. صبوری، مصطفی، نفت ماو نفت نروژ، ۳ص.مصاحبه ها:۶. خاتمی، محمد، رییس جمهور وقت، مصاحبه نامنظم، دفتر نهاد ریاست جمهوری، ۱۲ آبان ۱۳۸۳.۷. وزیر هامانه، علی، وزیر نفت وقت، مصاحبه نامنظم، دفتر وزارت نفت، ۲مرداد۱۳۸۵.۸. خطیب، محمد علی، استاد دانشگاه امام رضا(ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا(ع)،۶دی ۱۳۸۸.۹. لطفی، عباسعلی، استاد دانشگاه امام رضا(ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا(ع)،۱۷دی ۱۳۸۸. سایت ها:
۱۰. www.nioc.com ۱۱. www.wikipedia.com ۱۲. www.aftab.com

## حسابداری منابع انسانی در پخش دارو

استفاده از حسابداری منابع انسانی در پخش و توزیع داروپوریا اولادزاد -دانشجوی MBA صنعتی شریف

چکیده:یکی از مباحث جدید در دانش حسابداری، نگرش نوین به منابع انسانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل مولد در ایجاد درآمد سازمانها است. در این مبحث، ارزش اقتصادی منابع انسانی به مثابه دارایی با اهمیت موسسه تلقی و امکان ارایه آن در صورت‌های مالی مطرح می گردد. امروزه مدیران اطلاعات وسیعی از منابع عادی و مالی

سازمانهای خود دارند، اما در مورد منابع انسانی اطلاعات آنها کم و محدود است. بنابراین، اگر مدیران بخواهند در کار خود به درستی کارآمد باشند، باید بتوانند ارزش منابع انسانی را به درستی اندازه گیری کنند و حسابداری منابع انسانی برای این منظور به

وجود آمده است. به عبارت دیگر ورود حسابداری منابع انسانی در حوزه مدیریت سبب شده است که مدیران به اهمیت افرادی که در انجام و اداره ی امور سازمان نقش دارند، آگاهی بیشتری یابند و از اطلاعات حسابداری منابع انسانی برای افزایش اثربخشی مدیریت بر منابع انسانی سازمان خود بهره گیرند. در این مقاله سعی می شود با توجه به اینکه درآمد شرکت های پخش و توزیع دارو به عنوان سازمانهای خدماتی بسیار وابسته به نیروی انسانی آنهاست، قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در این شرکتها در کشور بررسی شده و نیز مناسب ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکتها تعیین گردد. یافته های مقاله حاکی از آن است که در مقایسه با معیارهای اندازه گیری شده مورد استفاده برای سطوح پنجگانه، قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور در مجموع تقریبا در سطح کم می باشد و نیز مناسب ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکتها از میان پنج روش انتخابی روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) می باشد. همچنین یافته های دیگری نیز به صورت جانبی از تحقیق حاصل شده است که در ادامه مطرح می گردد. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان مالی (به عنوان استخراج کننده و نیز استفاده کننده از اطلاعات حسابداری منابع انسانی) و نیز مدیران بازرگانی و فروش (به عنوان استفاده کننده از اطلاعات حسابداری منابع انسانی برای افزایش اثر بخشی مدیریت بر منابع انسانی) چهار شرکت بزرگ پخش و توزیع دارو در کشور می باشند.واژه های کلیدی: حسابداری منابع انسانی، روشهای حسابداری منابع انسانی، اثر بخشی، امکان سنجیمقدمه:امروزه ارزش بسیاری از شرکت ها بخصوص شرکت های خدماتی تا حد زیادی تابع دانش و مهارت نیروی انسانی آنهاست. پس نیروی انسانی مقدم بر سرمایه و مستقل از آن است، زیرا ارزش افزوده حاصل از سرمایه موجود، تابع میزان دانش و مهارت نیروی انسانی استفاده کننده از آن می باشد، بنابراین منابع انسانی در مقایسه با سرمایه، ممتازتر و برتر بوده و استحقاق توجه بیشتری را دارد. از طرفی یکی از مهم ترین وظایف مدیران، استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به هدفهای کوتاه مدت و بلند مدت سازمان است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن سازمان در چگونگی تهیه، توسعه، تخصیص، نگهداری و بکارگیری منابع آنهاست و این امر نیازمند اطلاعات صحیح در مورد منابع سازمانی است و نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع هر سازمانی از این امر مستثنی نمی باشد.موضوع حسابداری منابع انسانی از مباحث با اهمیت و جدیدی است که در کشور ما مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که استفاده کنندگان از صورت های مالی نیازمند اطلاعات مناسب در مورد تمام منابع اقتصادی مورد استفاده ی واحد اقتصادی می باشند، بالطبع اطلاع از منابع انسانی مورد استفاده ی سازمان نیز مورد توجه ایشان است. سرمایه گذاران به عنوان استفاده کنندگان صورتهای مالی به اطلاعاتی درباره ی ارزش دارایی های انسانی و تغییرات این دارایی ها در طی دوره ی مالی برای اخذ تصمیمات صحیح تر سرمایه گذاری نیاز دارند. مدیریت واحدها نیز به عنوان دسته ای دیگر از استفاده کنندگان اطلاعات مالی برای برنامه ریزی و کنترل منابع انسانی به چنین اطلاعاتی نیازمندند. علاوه بر این حسابداری منابع انسانی روشی برای ارزیابی عملکرد مدیریت در بهره گیری از منابع انسانی است. بنابراین استفاده از حسابداری منابع انسانی در سیستم های حسابداری واحدهای اقتصادی می تواند تاثیر چشمگیری در افزایش اثربخشی تصمیماتی داشته باشد که در ارتباط با نیروی انسانیست. بنابراین می توان در یافت که هدف اصلی حسابداری منابع انسانی بهبود بخشیدن کیفیت تصمیمات مالی مورد اتخاذ ذینعان داخل و خارج یک سازمان از طریق وارد کردن متغیرهای سرمایه انسانی به جمع سایر متغیرهای سنتی تصمیم گیری می باشد. اطلاعات منابع انسانی مخلوق نیازهای عصر خود یعنی گسترش دانش بشری استفاده کنندگان از اطلاعات حسابداری می باشد. در کشورهای در حال توسعه و به ویژه در ایران، کارکنان ماهر و متخصص جزء منابع نادری است که مدیریت تمامی واحدهای اقتصادی و نهادهای اجتماعی برای ارتقاء سطح عملکرد خود در جستجوی آن هستند و یا با صرف هزینه های گزاف سعی دارند تا به هر گونه ی ممکن منابع انسانی موجود خود را برای رسیدن به سطح مطلوب آموزش دهند. نداشتن اطلاعات، درباره ی اینکه ارزش اقتصادی چنین منابع کمیابی چقدر است و یا چه میزان از مخارج انجام

شده، ارزش به حساب دارایی بردن دارد و چه میزان هزینه دوره تلقی می گردد، از نقاط ضعف سیستم های موجود حسابداری در ایران به شمار می آید. با توجه به مطالب عنوان شده می توان به نقش مهم اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی در افزایش اثربخشی تصمیمات مدیران و سایر ذینفعان پی برد و از آنجا که درآمد و موفقیت شرکت های پخش و توزیع دارو وابستگی زیادی به استفاده موثر از نیروی انسانیشان دارد یافتن این موضوع که این شرکتها در کشور ما از نظر قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در چه سطحی هستند و نیز مناسب ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکتها چه روشی است (با توجه به امکانات حسابداری و نیز دانش استفاده کنندگان نسبت به اطلاعات جهت تجزیه وتحلیل و نیز افزایش اثربخشی) می تواند بسیار مفید باشد.طرح سوالات تحقیق:با توجه به اهداف و علل ذکر شده، سوالات تحقیق پیرامون دو مسئله اصلی ذیل می باشد: ۱- آیا امکان اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت های پخش و توزیع دارو وجود دارد؟ ۲- در صورت امکان، مناسب ترین روش ارزشیابی قابل اعمال با توجه به دانش و آگاهی از نحوه استفاده موثر از اطلاعات حاصله توسط استفاده کنندگان (در اینجا مدیران مالی، بازرگانی و فروش شرکت های پخش و توزیع دارو )کدام است؟قلمرو تحقیق:قلمرو مکانی: از نظر مکانی قلمرو تحقیق شامل دو شرکت بزرگ و دو شرکت متوسط پخش و توزیع دارو می باشند که بخش عمده ای از توزیع و فروش دارو و تجهیزات پزشکی را در سطح کشور عهده دار می باشند.قلمرو موضوعی: از نظر موضوعی چهارچوب موضوع پژوهش، حسابداری منابع انسانی با تمرکز بر روشهای ارزشیابی منابع انسانی می باشد. ادبیات موضوعی تحقیق:تعریف و تاریخچه حسابداری منابع انسانیحسابداری منابع انسانی عبارت است از شناسایی و ارزیابی منابع انسانی سازمان و گزارشگری به اشخاص ذینفع. در این تعریف سه بخش اساسی پیرامون منابع انسانی وجود دارد: شناسایی: تشخیص کمیت و کیفیت آن و تهیه آمار مناسب. ارزیابی: اندازه گیری ارزش اقتصادی و تعیین میزان مالی آن. گزارشگری : تنظیم و ارایه گزارش‌های مالی مناسب در مورد آن. با توجه به نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیمگیری، حسابداری منابع انسانی (Human Resource Accounting) اطلاعاتی فراهم می‌آورد که مدیران هر چه بهتر و مفیدتر بتوانند از منابع انسانی تحت اختیارشان استفاده کنند. یکی از هدفهای عمده ی حسابداری منابع انسانی، گسترش کاربرد روشهای معتبر و درخور اطمینان برای اندازه گیری ارزش منابع انسانی در سازمان است. به عارت دیگر حسابداری منابع انسانی عبارت است از معیارها و استانداردهای اندازه گیری نیروی انسانی در یک سازمان صنعتی، بازرگانی یا خدماتی با توجه به تجزیه و تحلیل کمی و کیفی اینگونه سرمایه گذاریها. به عبارت ساده تر یک موسسه صنعتی یا بازرگانی باید از ارزش سرمایه گذاری در نیروی خود آگاه باشد. همچنین بتواند نرخ بازگشت این سرمایه را نیز محاسبه کند و بداند که آیا بازده سرمایه گذاری رضایت بخش است یا نه؟حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم و روشهای حسابداری در محدوده ی مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیارسنجی و گزینش هزینه و ارزشگذاری نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر موسسه است. این هزینه ها، نظیر سایر هزینه ها، از بخشهای جاری و سرمایه ای ــ یا به تعبیر دیگر هزینه های مستقیم و غیر مستقیم ــ تشکیل می شود ▪.هزینه منابع انسانی از دو بخش هزینه ی اولیه وهزینه ی جایگزینی تشکیل می شود: ۱) هزینه های اولیه: هزینه های اولیه منابع انسانی کلیه وجوهی هستند که برای تامین و پرورش نیروی انسانی مصرف می شود و شامل هزینه های گزینش نیرو، استخدام، استقرار، جهتدهی و آموزش حین خدمت، بازآموزی و آموزشهای کاربردی و تخصصی برای کسب مهارتهای لازم می شود. این تعریف در مورد سایر منابع نیز کاربرد مشابهی دارد، چرا که هزینه های اولیه کارخانجات و تجهیزات همان مبالغی هستند که برای تحصیل این منافع صرف می شود. ۲) هزینه های جایگزینی: هزینه هایی هستند که باید برای جایگزینی کارکنانی که در حال حاضر در موسسه یا واحد مشغول به کار هستند، متحمل شد. این هزینه ها به دو بخش تقسیم می شود: الف- هزینه های جایگزینی پستی یا شغلی ب — هزینه های پرسنلی ▪ هزینه های جایگزینی پستی: هزینه هایی هستند که باید برای جایگزین کردن فردی در یک پست سازمانی با شخصی که بتواند

خدمات مشابهی را در این پست سازمانی ارایه دهد، پرداخت شود و این گونه هزینه ها خود از سه بخش (تأمین، پرورشی یا آموزشی و کناره گیری) تشکیل می شوند ▪. هزینه های کناره گیری: مبالغی هستند که برای کناره گیری هر یک یا تعدادی از شاغلان پستهای سازمانی صرف میشوند. این هزینه ها عبارتند از هزینه پاداش یا اجرت کناره گیری، هزینه ی مابه التفاوت پیش از کناره گیری، هزینه ی خالی ماندن پست سازمانی. نباید فراموش کرد که هزینه پاداش یا اجرت کناره گیری در واقع همان هزینه ی بازخرید سنوات خدمت (مزایای پایان خدمت) است و هزینه های مابه التفاوت پیش از کناره گیری ناشی از کاهش بهره وری فرد قبل از کناره گیری است. هزینه های خالی ماندن پست سازمانی، هزینه ای است غیر مستقیم که از کاهش کارآیی پستهایی که از خالی ماندن پست مورد نظر تاثیر می پذیرند. تحقیقات در مورد حسابداری منابع انسانی از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب «مدیریت انسانی» گسترش یافته است، این مکتب انسان را به عنوان یکی از منابع با ارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می دهد و معتقد به رفتاری شایسته و در خور این ارزشهاست. تعیین نقطه شروع حسابداری منابع انسانی به عنوان یک موضوع تحقیقی یا مطالعاتی مشکل است. در سال ۱۹۷۶ مجله حسابداری، فهرست سازمانها و جوامع مربوط به این مبحث را که یازده مورد از آنها مربوط به پایان نامه های منتشر نشده دوره دکتری بود و نیز اولین مرجع را که اساس کار دابلین و لاتکا در سال ۱۹۳۰ بود، منتشر کرد. سالهای ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۶ را می توان دوره ی توجه هر چه بیشتر به حسابداری منابع انسانی دانست. اما از ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۰ توجه به حسابداری منابع انسانی از طرف محافل علمی و تجاری کاهش یافت. در سال ۱۹۷۰ بسیاری از نویسندگان علاقه مند بودند تا به عنوان پیشکسوتان حسابداری منابع انسانی و ارایه کنندگان اندیشه های جدید مطرح شوند. این اندیشه ها به طور متداول به حسابداری دارایی های انسانی اشاره میکرد اما بیانیه های کوتاه آن درباره ی کارکنان در بلندمدت موجب تعمیم اهمیت منابع انسانی شد.فلم هولتز پنج مرحله را در توسعه ی حسابداری منابع انسانی ذکر می کند ▪:مرحله اول سالهای ۱۹۶۶-۱۹۶۰: در این دوره مفهوم حسابداری منابع انسانی, استنتاجی از نظریه ی اقتصادی «سرمایه انسانی» و متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و روانشناسی سازمانهای متمرکز و تاثیر نقش رهبری در سازمان بود ▪. مرحله ی دوم سالهای ۱۹۷۱-۱۹۶۶: تحقیقات فنی و عملی در این دوره به الگوهایی برای اندازه گیری دقیق و تعیین هویت استفاده کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمانهای واقعی معطوف گشت ▪. مرحله ی سوم سالهای ۱۹۷۶-۱۹۷۱: این دوره را می توان دوره ی توجه پژوهشگران و سازمانها به حسابداری منابع انسانی دانست. سازمانهای کوچک تلاش بیشتری برای به کار بردن حسابداری منابع انسانی داشتند. برآوردها و نتیجه گیریهای به عمل آمده بر اساس تاثیرات بالقوه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر مدیریت اجرایی و تصمیمات سرمایه گذاران بود ▪.مرحله چهارم سالهای ۱۹۸۰ ۱۹۷۶: این دوره، دوره ی توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بوده است ▪.مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تا کنون: که دوره توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی است. این مساله به کمک مطالعات جدید، به صورت کوشش بعضی از سازمانهای بزرگ برای استفاده از حسابداری منابع انسانی نشان داده شده است.در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت بوجود آمد و پس از شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها مانند یک اصل بدیهی مطرح شد. در مباحث جدید مدیریتی در موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیــر جایگاه و اهمیت ویژه ای یافته است که از یک طرف جزو منابع نامحدود تلقی می شوند و از طرف دیگر کم توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد و در حسابداری نوین نیز مباحثی را مطرح کرده است. در مجموع با بررسی های به عمل آمده مشخص گردید که پژوهشگران تحقیقات گسترده ای را در زمینه های مختلف حسابداری منابع انسانی آغاز نموده اند، که عمده این تحقیقات حول سه محور اصلی زیر بوده است: ۱- تدوین و پی ریزی مدل ها و روشهایی برای سازمانها به منظور اندازه گیری بهای تمام شده و ارزش (پولی و غیرپولی) کارکنان.۲- طراحی سیستم های کاربردی برای استفاده از اطلاعات حسابداری منابع

انسانی.۳- تعیین اثر حسابداری منابع انسانی بر رفتار و طرز تلقی مردم ( بررسی اثر ادراکی و رفتاری اطلاعات منابع انسانی) عمده تحقیقات انجام شده پیرامون آثار احتمالی اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات سرمایه گذاران، مدیران، اعتباردهندگان و سایر استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری یعنی حول محور سوم بوده، که طی سال های ۷۶-۱۹۷۱ صورت گرفته است.محققانی از قبیل الیاس (۱۹۷۲)، هندریکس (۱۹۷۶)، توماسین (۱۹۷۷)، شوان (۱۹۷۶)، اکلن (۱۹۷۶)، فلم هولتز (۱۹۷۶)، لیکرت (۱۹۷۶) و هرمانسون (۱۹۷۶) مطالعاتی در این زمینه داشته اند، که نتایج اکثر آنها نشان داد که اطلاعات منابع انسانی تاثیر معنی داری (از نظر آماری) بر تصمیمات داشته است. تحقیقاتی نیز پیرامون سایر محورهای ذکر شده صورت گرفته است که بیشتر جنبه کاربردی موضوع را شامل می شود، از جمله این تحقیقات می توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱"- نقش حسابداری منابع انسانی در منابع انسانی "توسط میتال و تایال (۲۰۰۶)۲- بکارگیری روش ارزشیابی خالص ارزش فعلی تعدیل شده در شش شعبه یک مؤسسه حسابرسی توسط اوگان (۱۹۸۶)۳- آزمون حسابداری منابع انسانی در یک شرکت هواپیمایی توسط کانن (۱۹۹۵)۴"- بکارگیری بهای جایگزینی به عنوان معیار ارزشگذاری "توسط پوزی و کارپر (۱۹۸۵)۵ "- حسابداری منابع انسانی "توسط اریک فلیمهلتز (۱۹۹۹) ۶ "- ضرورت حسابداری منابع انسانی و کاربرد آن "توسط بارکنز و ویلاردر(۱۹۹۹) البته تحقیقات و مطالعات دیگری نیز در این زمینه حسابداری منابع انسانی صورت گرفته است. به طورکلی سیستم های متعددی برای اندازه گیری HRA وجود دارد که از آن ها می توان به : بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) ، بهای جایگزینی (RC) ، بهای هزینه فرصت از دست رفته، جریانهای تنزیل دستمزد، جریان عواید تنزیل شده، خصلتهای ریالی ،ارزش بازار برای نیروی انسانی، حالات قدمت، مدل ارزشگذاری فردی ، مدل ارزشگذاری گروهی و نیز مدل های ریاضی اشاره کرد. در این تحقیق از پنج روش اول که به صورت عمده در سایر تحقیقات استفاده شده است بهره گرفته ایم . در ادامه توضیح کوتاهی در مورد پنج روش ارزشیابی حسابداری منابع انسانی داده شده است. روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC): در این روش، ارزش منابع انسانی از طریق محاسبه بهای تمام شده تاریخی آن محاسبه می گردد. بهای تمام شده منابع انسانی شامل هزینه های استخدام و آموزش کارکنان است که برای یک فرد شامل دو جزء مستقیم و غیر مستقیم است. روش بهای جایگزینی (RC): ارزش جایگزین همان جایگزین کردن منابع انسانی جدید بجای منابع انسانی موجود در سازمان است که ارزش جایگزین در این روش شامل مخارج برآوردی و اقلامی به شرح زیر است. الف) برآورد هزینه های استخدام افراد جدید برای شاغل موجود ب) برآورد هزینه های آموزش افراد جدید ج) برآورد هزینه های انتقال یا اخراج افراد شاغل.روش بهای هزینه فرصت از دست رفته: در این روش خدمات نیروی انسانی متخصص برای اشتغال در بخش های مختلف یک سازمان و مراکز سرمایه گذاری به مزایده گذارده می شود. بالاترین پیشنهاد برای خدمات نیروی انسانی مورد مزایده, که باعث جذب و از سوی پیشنهاد کننده ارائه می گردد به عنوان ارزش خدمات نیروی انسانی و سرمایه قیمت پیشنهاد دهنده محسوب می شود.روش جریانهای تنزیل دستمزد: برای تعیین ارزش منابع انسانی طبق این روش باید موارد زیر برآورد و تعیین گردد : الف) درآمد سالیانه فرد در آغاز تا بازنشستگی، ب) سن بازنشستگی فرد و احتمال بقای وی و ج) نرخ تنزیل درآمد سالیانه و آتی برای تعیین ارزش فعلی.روش جریان عواید تنزیل شده: برای تعیین ارزش منابع انسانی طبق این روش باید سه متغییر زیر تعیین و برآورد گردد:الف) دوره زمانی ارزشیابی که همان طول خدمت مورد انتظار می باشد و احتمال قرار گرفتن در موقعیت های خدمتی مختلف که فرد در طی خدمت مورد انتظار در هر یک از آنها به ارائه خدمات مشغول خواهد شد، ب) محاسبه و برآورد مورد انتظار در نتیجه استفاده از خدمات آینده منابع انسانی و ج ) ارزش فعلی منافع آتی از درآمد و منافع مورد انتظار آینده را باید تنزیل نمود.روش تحقیق:تحقیق حال حاضر از حیث هدف، کاربرد ونحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید. در این تحقیق از دو روش کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است. از روش کتابخانه ای به منظور شناسایی روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی و شیوه اعمال هر یک از

روشـها و نیز عوامل موثر و معیارهای لازم جهت مناسب بودن یک روش اندازه گیری اسـتفاده شده است. از پرسشنامه نیز به عنوان ابزار اصـلی گردآوری داده ها استفاده شده است. در این تحقیق از پرسشنامه ای که اریک فلیمهلتز و دوستانش در تحقیقی با همین موضوع طراحی کردند استفاده شده است. پرسشنامه از دو قسمت به شرح زیر تهیه شده است :الف ) سؤالاتی در زمینه میزان مخارج مرتبط با منابع انسانی و نیاز به سیستم حسابداری منابع انسانی و در اصل به امکان سنجی، محاسبه برآورد و ثبت و نگهداری متغیرها و پارامترهای ارتباط با روشـهای ارزشیابی انتخابی پرداخته است. در این قسمت جمعا ۳۲ سوال براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای خیلی کم تا ۵ به معنای خیلی زیاد تنظیم شده است. در این قسمت قابلیت اعمال روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسـانی به طور کلی و نیز قـابلیت اعمال هر یک از پنـج روش انتخابی در ارزشـیابی حسابـداری منابع انسانی مورد ارزیابی قرار می گیرد . در اینجا ۵ روش عمده: بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) ، بهای جایگزینی (RC) ، بهای هزینه فرصت از دست رفته، جریانهای تنزیل دسـتمزد و روش جریان عوایـد تنزیل شـده در نظر گرفته شـده است. ب ) در قسـمت دوم سؤالات در زمینه مقایسـه معیارهای لازم برای مناسب بودن یک روش ارزشیابی طبق تئوری اندازه گیری حسابداری مطرح شده است . در این قسمت ۷ سوال بر اساس طیف سه گزینهای لیکرت ۱ به معنای ضعیف،۲ به معنای متوسط و ۳ به معنای خوب طراحی شده است. معیار هایی که در این پرسشـنامه مورد استفاده قرار گرفته اند شامل موارد زیر است: ۱) درجه عینیت (انطباق با واقعیت) اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، ۲) درجه قابلیت اتکاء اطلاعات حاصـله از بکارگیری روش، ۳) امکـان تهیه به موقع اطلاعات در نتیجه بکارگیری روش، ۴) به صرفه نبودن بکارگیری روش ارزشیابی با توجه به میزان هزینه لازم برای اجراء، ۵) رعایت بی طرفی در تهیه اطلاعات و در نتیجه استفاده از روش، ۶) درجه مرتبـط بودن اطلاعات حاصـله از بکارگیری روش و ۷) میزان سازگاری اطلاعات حاصـله از بکارگیری روش با سیستم های فعلی حسابداری. جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری شامل دو شـرکت بزرگ و دو شـرکت متوسط پخش و توزیع دارو و تجهیزات پزشکی می باشد که بخش عمده ای از توزیع و فروش دارو و تجهیزات پزشکی در کشور را بر عهده دارند. دلایل انتخاب این جامعه آماری به شـرح زیر است: برخورداری شرکت های فوق از منابع انسانی ماهر و متخصص، وابستگی شدید درآمـد این شـرکتها به منابع انسانی کارآمـد و بالابودن هزینه های اسـتخدام و آموزش در این گروه. در پاسـخ به سوال اول تحقیق، نمونه آماری به صورت زیر از چهار شـرکت مربوطه انتخاب شده است و علت در نظر گرفتن این نمونه آماری این بود که در پاسخ به سـوال اول تواما نیـاز به نظر تولیدکننـدگان و اسـتفاده کننـدگان اطلاعـات حسابـداری منـابع انسـانی بود بنـابراین پرسشـنامه بین کارشـناسان مالی و کارشـناسان بازرگانی توزیع گردید. گروه نمونه آماری معاونت مالی مدیر مالی کارشناس مالی خرید کارشـناس مالی فروش کارشـناس مالی حقوق و دسـتمزد حسابدار معاونت بازرگانی مدیر کل فروش مدیر فروش منطقه ای تهران مجوعتعـداد افرادکه پرسشـنامه برای شان ارسال شـد ۴ ۴ ۱۰ ۱۰ ۱۰ ۱۲ ۴ ۴ ۶ ۶۴تعداد پرسشنامه دریافت شده ۴ ۴ ۸ ۸ ۹ ۹ ۴ ۴ ۴ ۵۴تعداد پرسشـنامه قابل استفاده ۴ ۴ ۷ ۹ ۸ ۸ ۳ ۴ ۳ ۵۰در پاسخ به سوال دوم چون نیاز به تخصـص مالی بود تنها از جامعه آماری کارشناسان مالی استفاده گردید که همانطور که گفته شد تعداد پاسخ های معتبر ۴۰ عدد است.با توجه به اینکه پرسشـنامه های مذکور در یک تحقیق اسـتاندارد مورد استفاده قرار گرفته بود به نظر بایـد دارای پایایی و روایی باشد اما برای اطمینان از پایایی پرسشـنامه های مذکور تعداد ۱۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری گردید. ضـریب آلفای کرونباخ پرسشـنامه اول با ۳۲ سوال ۰.۸۹۶ و برای هر یک از سوالات پرسشـنامه دوم که معیارهـای سـنجش هستند به ترتیب: عینیت ۰.۷۴۵ ، قـابلیت اتکـا ۰.۷۱۶ ،تهیه به موقع اطلاعـات ۰.۹۰۶ ، به صـرفه بـودن ۰.۸۷۵ ، رعایت بی طرفی۰.۸۱۰ ، درجه مربـوط بودن اطلاعـات ۰.۶۷۸ و میزان سازگـاری ۰.۸۹۳ بـوده است که نشـان دهنـده آن است که پرسشـنامه های مذکور از پایایی مناسبی برخوردارند.همچنین جهت آزمون روایی سوالات، هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی اسـتفاده شد. برای سـنجش اعتبار محتوای پرسشـنامه از نظرات دو تن از اساتید دانشگاهی استفاده گردید، با توجه به استاندارد بودن

پرسشنامه تنها تغییرات اندکی با توجه به جامعه آماری مورد نظر در پرسشنامه ها صورت گرفت ، بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه ها همان خصیصه مورد نظر محقق را می سنجند.روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات:پس از جمع آوری پرسشنامه ها و جمع آوری داده ها در فایل کامپیوتری با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۵ پاسخ ها از طریق آمار توصیفی فراوانی ها تجزیه و تحلیل گردید و روش مناسب با استفاده مقایسه شاخص های آماری محاسبه شده تعیین گردید.یافته ها در سه بخش زیر حاصل گردید :۱- یافته های تحقیق و نتایج حاصله در رابطه با امکان اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور۲- یافته های تحقیق در زمینه انتخاب مناسبترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکت ها۳- سایر یافته ها و نتایج بدست آمدهیافته های تحقیق و نتایج حاصله در رابطه با امکان اعمال روشهای ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور:با توجه به روش های ارزشیابی، این نتیجه حاصل گردید که لازمه اعمال یک روش، وجود امکان شناسی، محاسبه، برآورد و ثبت متغیرها و پارامترهای مربوط به آن روش می باشد. یافته های تحقیق در این مورد در جدول زیر به طور خلاصه آمده است که در ادامه به طور مفصلتری ارائه می گردد. در این تحقیق قابلیت اعمال روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی به طور کلی به دو صورت فردی و گروهی و نیز قابلیت اعمال هر یک از پنج روش انتخابی در ارزشیابی حسابداری منابع انسانی به دو صورت فردی و گروهی اندازه گیری شده است. در تعیین قابلیت اعمال روشها چون کارشناسان مالی آشنایی بیشتری با موضوعات حسابداری منابع انسانی داشته اند برای نظرشان ضریب یک و برای نظر کارشناسان بازرگانی به علت آشنایی کمتر با موضوع تحقیق ضریب ۰.۷ در نظر گرفته شده است.جریان عواید تنزیل شده جریانهای تنزیل دستمزد بهای هزینه فرصت از دست رفته روش بهای جایگزینی(RC) بهای تمام شده در تاریخ تحصیل(AC) روش ارزشیابی قابلیت اعمال از نظر متخصصان مالی (ضریب ۱)۲.۰۲۵۶ ۲.۱۶۵۶ ۱.۴۳۵۲ ۲.۱۴۵۳ ۲.۴۷۷۸ به صورت فردی۱.۸۶۷۳ ۲.۱۶۹۲ ۱.۵۱۲۲ ۲.۳۱۴۱ ۲.۴۳۵۰ به صورت گروهیاز نظر مدیران بازرگانی و فروش (ضریب ۰.۷)۱.۹۵۵۳ ۲.۱۶۶۹ ۱.۴۵۵۶ ۲.۲۳۱۴ ۲.۵۶۸۱ به صورت فردی۱.۸۳۷۱ ۲.۱۴۴۳ ۱.۴۷۷۲ ۲.۲۲۷۸ ۲.۴۱۸۶ به صورت گروهی۱.۹۹۶۶ ۲.۱۶۶۱ ۱.۴۴۳۶ ۲.۱۸۰۸ ۲.۵۱۵۰ در مجموع به صورت فردی با اعمال ضرایب اهمیت۱.۸۵۴۸ ۲.۱۵۸۹ ۱.۴۹۷۸ ۲.۲۷۸۶ ۲.۴۲۸۲ در مجموع به صورت گروهی با اعمال ضرایب اهمیت۱.۹۲۵۷ ۲.۱۶۲۵ ۱.۴۷۰۷ ۲.۲۲۹۷ ۲.۴۷۱۶ در مجموع با اعمال ضرایب اهمیتمیانگین کل قابلیت اعمال پنج روش ارزشیابی منابع انسانی در مجموع در شرکت های پخش و توزیع دارو :۲.۰۵۲۰ است که در مقایسه با معیارهای اندازه گیری شده مورد استفاده برای سطوح پنجگانه مورد بررسی بیانگر این است که قابلیت اعمال روش های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در مجموع در این شرکت ها تقریبا در سطح کم می باشد. میانگین کل قابلیت اعمال پنج روش ارزشیابی منابع انسانی به صورت فردی در شرکت های پخش و توزیع دارو: ۲.۰۶۰۴ و میانگین کل قابلیت اعمال پنج روش ارزشیابی منابع انسانی به صورت گروهی در شرکت های پخش و توزیع دارو: ۲.۰۴۳۷ است که نشان میدهد قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی در این شرکت ها به صورت فردی بیشتر است.روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC): میانگین درجه قابلیت اعمال این روش بطور کلی با توجه به امکان شناسائی و ثبت هزینه های استخدام و آموزش نیروی انسانی و همچنین امکان برآورد متوسط دوره خدمت مورد انتظار برای کارکنان معادل ۲.۴۷۱۶ است که در مقایسه با معیارهای ارزیابی مورد استفاده (۱ تا ۵) طبق پرسشنامه بین دو معیار کم و متوسط می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۲.۵۱۵۰) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۲.۴۲۸۲) امکان اعمال این روش بصورت فردی بیشتر است.روش بهای جایگزینی (RC): لازمه اعمال این روش وجود امکان برآورد هزینه های استخدام و آموزش افراد جدید بجای افراد شاغل و برآورد هزینه های اخراج یا انتقال افراد شاغل می باشد. میانگین درجه قابلیت اعمال این روش معادل۲.۲۲۹۷ است که در مقایسه با معیار مورد استفاده برای ارزیابی ، امکان اعمال

این روش تقریبا کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۲.۱۸۰۸) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۲.۲۷۸۶) امکان اعمال این روش بصورت گروهی بیشتر است.روش بهای هزینه فرصت از دست رفته: برای اعمال روش فوق امکان پذیر بودن تقسیم واحدهای اقتصادی به بخش های مختلف (مراکز سرمایه گذاری) و همچنین وجود شرایطی برای ایجاد فرآیند مزایده بین این قسمت ها برای تعیین ارزش خدمات یک فرد یا گروهی از پرسنل لازم است. با توجه به نوع شرکت های پخش و توزیع دارو به نظر می رسد این روش از قابلیت بسیار کمی برای اعمال برخوردار باشد که نتایج تحقیق هم تایید کننده این موضوع می باشد. میانگین درجه قابلیت اعمال این روش معادل۱.۴۷۰۷ است که در مقایسه با معیار مورد استفاده برای ارزیابی ، امکان اعمال این روش تقریبا بسیار کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۱.۴۴۳۶) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۱.۴۹۷۸) امکان اعمال این روش بصورت گروهی بیشتر است.روش جریانهای تنزیل دستمزد: . میانگین درجه قابلیت اعمال این روش معادل۲.۱۶۲۵ است که در مقایسه با معیار مورد استفاده برای ارزیابی، امکان اعمال این روش تقریبا کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۲.۱۶۶۱) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۲.۱۵۸۹) امکان اعمال این روش بصورت فردی بیشتر است.روش جریان عواید تنزیل شده: بر اساس پاسخ سؤالات مربوط به امکان اعمال روش ارزشیابی جریان عواید تنزیل شده و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آنها ، میانگین درجه امکان اعمال این روش ۱.۹۲۵۷ شد که کمتر از ۲ می باشد و نشان می دهد امکان اعمال این روش تقریبا کم می باشد. با مقایسه میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت فردی (۱.۹۹۶۶) با میانگین درجه قابلیت اعمال به صورت گروهی (۱.۸۵۴۸) امکان اعمال این روش بصورت فردی بیشتر است.یافته های تحقیق در زمینه مناسب ترین روش ارزشیابی حسابداری منابع انسانی قابل اعمال در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور:معیار مناسب بودن یک روش اندازه گیری، برخورداری اطلاعات حاصل از بکارگیری آن از ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری می باشد.این ویژگی ها شامل موارد زیر می باشد : ۱) درجه عینیت (انطباق با واقعیت) اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، ۲) درجه قابلیت اتکاء اطلاعات حاصله از بکارگیری روش، ۳) امکان تهیه به موقع اطلاعات در نتیجه بکارگیری روش، ۴) به صرفه نبودن بکارگیری روش ارزشیابی با توجه به میزان هزینه لازم برای اجراء، ۵) رعایت بی طرفی در تهیه اطلاعات و در نتیجه استفاده از روش، ۶) درجه مربوط بودن اطلاعات حاصله از بکارگیری روش و ۷) میزان سازگاری اطلاعات حاصله از بکارگیری روش با سیستم های فعلی حسابداری. در قسمت (ب) پرسشنامه به دلیل انتخاب مناسب ترین روش ارزیابی قابل اعمال از این ویژگی ها استفاده شده است. بدین صورت که میزان برخورداری اطلاعات حاصل از اعمال هر یک از این ویژگی های کیفی مد نظر در سه سطح ضعیف، متوسط و خوب مورد سنجش قرار گرفته اند. بر اساس تجزیه و تحلیل اطلاعات استخراج شده از پرسشنامه های دریافتی نتایج زیر را در زمینهٔ سؤال دوم طرح تحقیق قابل بیان می باشد. روش معیار بهای تمام شده در تاریخ تحصیل(AC) روش بهای جایگزینی(RC) بهای هزینه فرصت از دست رفته جریانهای تنزیل دستمزد جریان عواید تنزیل شدهدرجه عینیت ۲.۷۳ ۲.۱۵ ۱.۳۰ ۱.۱۳ ۱.۱درجه قابلیت اتکا ۱.۲۸ ۲.۱۸ ۱.۷۵ ۱.۲۵ ۱.۰۸به موقع بودن اطلاعات ۲.۷۵ ۲.۱ ۲.۰۳ ۲.۰۵ ۱.۵۶به صرفه بودن ۲.۷۳ ۱.۶۵ ۱.۲۵ ۱.۲۳ ۱.۱۳رعایت بی طرفی در تهیه اطلاعات ۲.۷۰ ۱.۲۳ ۱.۲۰ ۱.۰۸ ۱.۰۵مربوط بودن اطلاعات حاصله ۲.۷۰ ۲.۰۸ ۱.۲۰ ۱.۰۸ ۱.۱۸سازگاری اطلاعات حاصل ۲.۷۵ ۱.۴۳ ۱.۲۰ ۱.۰۸ ۱.۰۸میانگین کل معیارها ۲.۵۲ ۱.۸۳ ۱.۴۲ ۱.۲۷ ۱.۱۷مشاهده می شود مناسب ترین روش ارزشیابی حسابداری منابع انسانی قابل اعمال در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور بر اساس یافته های تحقیق، روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل می باشد که بر اساس نظر جامعه آماری این روش از حیث مناسب بودن جهت اعمال و قابلیت استفاده موثر در این نوع شرکتها تقریبا خوب می باشد. سایر روشها از حیث قابلیت اعمال در این شرکتها از متوسط کمتر و در مورد دو روش جریانهای تنزیل دستمزد و جریان عواید تنزیل شده

قابلیت اعمال روش تقریبا کم می باشد که با توجه به ساختار حسابداری این شرکت ها انتظار این موضوع نیز می رفت.سایر یافته های تحقیق:بر اساس نتایج سوال ۱ میزان اطلاعات مدیریت در زمینه مخارج مرتبط به منابع انسانی با میانگین ۲.۵۱۳۲ از حد متوسط کم تر و بر اساس نتایج سوال ۲ میزان علاقه مدیریت به داشتن اطلاعاتی در زمینه مخارج مرتبط با منابع انسانی برای اهداف کنترل و برنامه ریزی مورد نیاز در این مورد، با میانگین ۴.۰۱۵ زیاد می باشد. پس مشاهده می شود استفاده موثر از سیستم های حسابداری منابع انسانی و آموزش مدیران در بکارگیری نتایج این سیستم ها در برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد کارکنان تا چه اندازه می تواند کارا باشد.بر اساس تجزیه و تحلیل سؤالات ۶،۷ و ۸ که در مورد هزینه ی تحمیل شده بر شرکت جهت جذب و آموزش کارکنان می باشد می توان دریافت که این دو عنصر هزینه بعنوان بخشی از بهای تمام شده مخارج مرتبط با نیروی انسانی، زمانی بعنوان هزینه سرمایه ای در حسابها منظور خواهد شد که مبلغ آن از اهمیت بیشتری برخوردار باشد. با مقایسه میانگین دو عنصر هزینه در می یابیم که میزان هزینه های آموزش کارکنان با میانگین ۳.۶۳۵۱ از میزان هزینه جذب آنان با میانگین ۳.۴۲۱۲ بیشتر می باشد که این می تواند ناشی از فرآیند جذب نامناسب در این شرکت ها باشد. با ایجاد یک سیستم جذب موثر در این شرکت ها می توان علاوه بر کاهش هزینه مربوط به جذب، هزینه آموزش ناشی از ناکارآمدی نیروی انسانی در این شرکت ها را کاهش داد. همچنین میزان هزینه های جذب و آموزش کارکنان با میانگین۳.۵۲۸۲ بین دو معیار متوسط و زیاد است.بر اساس تجزیه و تحلیل سوال ۹ که میزان اثر هزینه های آموزش بر افزایش بازدهی و توان نیروی انسانی مورد بررسی قرار می دهد، میانگین میزان اثر هزینه های آموزش بر افزایش توان کاری و بازدهی نیروی انسانی ۳.۸۲۰۰ است که با توجه به نتایج فوق ، میانگین حاصله میزان اثر هزینه های آموزش بر افزایش توان کاری و قدرت بازدهی نیروی انسانی تقریباً زیاد می باشد. این امر نشان می دهد که در این نوع شرکت ها اگر واحد مدیریت منابع انسانی از آموزش های لازم برای نیروی انسانی را پیش بینی و برنامه ریزی کند و از طرف دیگر توجه خاصی به موثر بودن این آموزش ها داشته باشد می توان علاوه بر کاهش هزینه های آموزش با هزینه کمتر سبب افزایش بیشتر کارایی کارکنان در این شرکت ها شد. دو یافته فوق به اهمیت واحد منابع انسانی در کاهش هزینه (بخصوص هزینه های جذب و آموزش) و افزایش بهره وری کارکنان اشاره دارد.بحث ، نتیجه گیری و پیشنهادات:با توجه به یافته های تحقیق می توان چنین نتیجه گیری نمود که قابلیت اعمال روشهای ارزشیابی منابع انسانی در مجموع در شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور با میانگین ۲.۰۵۲۰ در مقایسه با معیارهای اندازه گیری شده مورد استفاده برای سطوح پنجگانه تقریبا در سطح کم می باشد. علت این امر ضعف سیستم های حسابداری مورد استفاده در این شرکتها در ایجاد اطلاعات مورد نیاز روشهای ارزشیابی منابع انسانی و نیز عدم آگاهی مدیران در تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصله برای افزایش اثر بخشی نیروی انسانی می باشد. همچنین قابلیت اعمال این روشها به صورت فردی با میانگین ۲.۰۶۰۴ در مقایسه با قابلیت اعمال به صورت گروهی با میانگین۱.۸۴۳۷ بیشتر می باشد. یافته های تحقیق در زمینه مناسب ترین روش ارزشیابی قابل اعمال نشان می دهد که با قبول این فرضیه که بین روش ارزشیابی انتخاب شده به لحاظ مناسب بودن برای اعمال، اختلاف معنی داری ( به لحاظ آماری) وجود دارد، از طریق تجزیه و تحلیل داده های حاصل از تحقیق و نیز معیار های در نظر گرفته شده مشخص شد که روش بهای تمام شده در تاریخ تحصیل (AC) با میانگین ۲.۵۲ در مقیاس لیکرت سه گزینه ای(ضعیف، متوسط،خوب) روش تقریبا خوبی بوده و از سایر روشهای مطرح شده در این تحقیق برای شرکت های پخش و توزیع دارو در کشور مناسبتر می باشد.همچنین این نتیجه حاصل گردید که میزان اطلاعات مدیریت در زمینه مخارج مرتبط به منابع انسانی با میانگین ۲.۵۱۳۲ از حد متوسط کم تر ولی در مقابل میزان علاقه مدیریت به داشتن اطلاعاتی در زمینه مخارج مرتبط با منابع انسانی برای اهداف کنترل و برنامه ریزی مورد نیاز در این مورد، با میانگین ۴.۰۱۵ زیاد می باشد. علاوه بر این به این نتیجه رسیدیم که میزان هزینه های آموزش کارکنان با میانگین ۳.۶۳۵۱ از میزان هزینه جذب آنان با میانگین ۳.۴۲۱۲ بیشتر بوده و میزان هزینه های جذب و آموزش کارکنان با میانگین۳.۵۲۸۲ بین دو معیار

متوسط و زیاد قرار دارد که نشان دهنده ضعف در سیستم جذب این شرکت ها می باشد. علاوه بر این اثر هزینه های آموزش بر افزایش توان کاری و بازدهی نیروی انسانی با میانگین ۳.۸۲۰۰ تقریباً زیاد می باشد. . این امر نشان می دهد که در این نوع شرکت ها اگر واحد مدیریت منابع انسانی آموزش های لازم برای نیروی انسانی را پیش بینی و برنامه ریزی کند و از طرف دیگر توجه خاصی به موثر بودن این آموزش ها داشته باشد می توان علاوه بر کاهش هزینه های آموزش، با هزینه کمتر سبب افزایش بیشتر کارایی کارکنان در این شرکت ها شد. یافته های فوق اهمیت واحد منابع انسانی در کاهش هزینه (بخصوص هزینه های جذب و آموزش) و افزایش بهره وری کارکنان را نشان می دهد و نیز به تاثیر روشهای حسابداری منابع انسانی در کاراتر بودن تصمیمات مدیران اشاره دارد.در انتها پیشنهاد می گردد دوره هایی در جهت نحوه استخراج و نیز نحوه استفاده موثر از اطلاعات منابع انسانی برای مدیران مالی و سایر مدیران بخصوص مدیران بازرگانی این شرکت ها گذاشته شود تا علاوه بر آگاهی از اهمیت و کاربرد حسابداری منابع انسانی در افزایش اثر بخشی نیروی انسانی شرکت بتوانند از این ابزار قدرتمند به طور موثر بهره گیرند. همچنین پیشنهاد می شود در ادامه این تحقیق، پژوهشی در راستای اثربخشی اطلاعات حسابداری منابع انسانی در افزایش کارایی نیروی انسانی این نوع شرکت ها صورت گیرد تا علاوه بر اینکه نشان دهنده اهمیت و کاربرد حسابداری منابع انسانی است دریچه ای را به سوی کاربردی کردن این موضوع در شرکت ها باز کند.

منابع:

۱. Flamholtz.Eric G. (۱۹۹۹) ,Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications.۲. Gupta .R.K. (۲۰۰۳) ,Human Resource Accounting۳. Kulshreshtha .M.K, Sandeep Mittal, Shalini Tayal . (۲۰۰۶), Role of human resource accounting in HR۴. Flamholtz.E.G,A model for Hr valuation ,the accounting review PP ۲۵۳-۶۷ April ۱۹۷۱۵. Ogan,P, Application of Human resources value model accounting organization and society۱۹۷۸,PP ۱۹۵-۲۱۷۶. Mee,M.J, The tasks of human asset accounting, Accounting and business research۷. Elias.N.S, The effects of human asset statements on the investment decision۸. Tamassini, Assessing the impact of human resource accounting, the accounting review

## مهندسی مجدد کالا و مواد مناطق نفتخیز جنوب

مهندسی مجدد برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد مناطق نفتخیز جنوب دکتر محمدرضا حمیدی زاده-محمد نصیر منجزی

تبیین الگوی مهندسی مجدد برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد برای شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب: چکیده: با توجه به اهمیت بروز رسانی امر تدارک و تأمین کالا و مواد و نقش حساس و زیربنایی سیستم های تدارکاتی در تحقق اهداف مختلف سازمانهای تولیدی و تبیین مهندسی مجدد این پژوهش در شرکت های ملی مناطق نفتخیز جنوب بخش حفاری صورت گرفته است. در این مقاله با بررسی عملکرد واحد تدارکات شرکت، الگوی مهندسی مجدد بکارگیری فرآیند سیستم MRP در شرکتهای مذکور مورد ارزیابی قرار می گیرند تا از مشکلات پیش روی تا حدودی کاسته شود. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ای با ۳۵ گویه استفاده شد. از مسئولان نظام برنامه ریزی احتیاجات مواد و کالای نمونه آماری خواسته شد نظریات خود را دربارهٔ هر یک از مؤلفه های مدل مهندسی ارائه نمایند تا براساس نتایج، پیشنهاد ویژه این تحقیق به شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب برای استفاده از فرآیند برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در بخش حفاری نمود واقعی بگردد. واژه های کلیدی: مهندسی مجدد؛ مدل MRP؛ کارایی

عملیاتی تـدارکات؛ کارایی مالی؛ هماهنگی درونی. مقـدمه واحـد تـدارکات شـرکت ملی نفتخیز جنوب مسـئولیت کنترل موجود و سفارشات حدود ۱۸۰،۰۰۰ قلم کالا را سالانه برای پشتیبانی عملیات تولید و بهره برداری شـرکتهای بهره بردار، مهندسی، ساختمان، عملیـات حفـاری، تعمیرات چاهها و تعمیرات ماشـین آلاـت دوار و سـایر تجهیزات شـرکتها بر عهـده دارد. هزینه هـای انبـارداری و نگهداشت کالا، وجود منابع قابل توجه کالای راکد و مازاد یکی از معضلات نهادینهٔ این سیستم است. روشهای غیرعلمی و سنتی از مهمترین علل کارایی ضـعیف واحـد تـدارکات شـرکت بوده و علی رغم تلاش مـداوم و پیگیری کارکنان واحـد تدارکات حل این مشـکلات امکـان پـذیر نبوده است. در روشـهای سـنتی تأکیـد بر کنترل موجودی و رعـایت قوانین و دسـتورالعمل هـاست. پایـهٔ این روشها،محیط با اطمینان بالا و مدیریت سیستم های واکنشی است که از بسیاری جهات با مشکلات و موانع جدّی، هزینه های بالای نگهـداری و کنترل موجودی و انعطـاف پـذیری در تحویل به موقع محصول به مشتریان روبرو است، در حالی که شـرایط روز تأمین کالاـ سـرعت در عمـل و تصـمیم گیری بموقع و پرداختهای حساب شـده ، مؤثرو اطمینان بخش را می طلبـد. برای مهندسـی مجـدد طراحی و تـبیین الگوی اسـتقرار نظام برنـامه ریزی احتیاجـات کالاـ و مواد دو زمینـهٔ زیر مورد بررسـی قرار گرفته است: الف) میزان انطباق پـذیری و سازگاری مدل MRP با فرآینـد تأمین کالا و مواد در شـرکت؛ ب) ارزیابی پیامـدهای بکارگیری مـدل MRP بر عملکرد سازمان تـدارکات شـرکت. در این پژوهش با تأکیـد بر لزوم حل معضـلات مـذکور الگوی کاربری برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در بخش حفاری این شرکت مطرح می شود که حدود ۱۸۰ منابع مالی بخش تدارکات را در بر می گیرد (Drucker, ۱۹۹۰ Richardson, ۲۰۰۷). مبـانی نظری سیسـتم برنامه ریزی مواد روش نوینی است که از نظر مـدیریت و اداره کردن، موجب کـاهش مقـدار موجودی هـا وارتقـای سـرعت عمـل و هزینه هـای مترتب می شود زیرا تنهـا آن دسـته از اقلاـم اصـلی و یـا فرعی را نگهداری می کند که به آنها نیاز است و تأخیرهای پردازش سـفارش را کاهش می دهد . لذا این مدل موجب پایان کارها در موعد مقرر، حفظ تعهدات زمانی تحویل کالا و کاهش زمان ساخت محصولات می شود. شرکتهای بسیاری با بهره گیری از سیستم برنامه ریزی مـواد مـورد نیـاز در صـدد هسـتند طی سـه مرحلـه بخشـی یـا تمـام محصولاـت خـود را براسـاس تولیـد بموقع عرضـه نماینـد (Flapper, ۱۹۹۱). کارخـانه هـایی که چنـد محصول مختلف را تولیـد و از برنامه ریزی مواد مورد نیاز اسـتفاده می نماینـد برنامه ریزی تولیـد را بـا درنظر گرفتن محـدودیت ظرفیت و تلفیق برنـامه ریزی مواد مورد نیـاز بـا کنـترل فعالیتهـای تولیـدی کارگـاهی به صورت سلسـله مراتبی و بر پایه فناوری اطلاعات توسعه داده اند. از این رو، سیستم اطلاعاتی برای محاسبات دقیق از میزان موجودی و زمـان ساخت محصول را بکار می گیرنـد. علاوه براین، نیازمنـد داشـتن یک برنامه جامع تولیـد برای مشـخص کردن زمان تکمیل مقـادیر مختلف محصولات نهایی است (Richardson, ۲۰۰۷ Lehman, ۲۰۰۷). تولیـد بموقع، برنـامه ریزی مواد مورد نیاز و تکنولوژی تولیـد بهینه نیازمنـد روشـهای متنوع مدیریتی است. سیـستم های برنامه ریزی مواد، نیازمند نظم و انضـباط خاص، تعهد و جـدیت برنامه ریزان، سرپرسـتان، مدیران و کارکنان خط تولید در اجرای آن است؛ پس از تنظیم اولویتها و برنامه های MRP، باید همه به آن وفادار باشـند و از آن تبعیت کننـد، و اگر بین برنامه و کار واقعی اختلافی بروز نماید بلافاصـله اقدامات لازم باید جهت اصـلاح و تنظیم سیستم به عمل آید. کلید اصلی ایجاد تعهد به برنامه در میان کارکنان نیز هم در ساختار و هم در صداقت و درستی سیسـتم مـذکور نهفته است؛ لـذا سیسـتم همواره بایـد به طور دقیق و قابـل باور نگهـداری شود (Richardson, ۲۰۰۷ Plener, ۱۹۸۶). در حالی که بر پایه آینـده نگاری، امکانپذیری تلفیق برنامه ریزی مواد مورد نیاز و تولید بموقع وجود دارد، امکان ادغام این دو دیدگاه در سطح عالی دیده می شود به هر حال، لازم است دربارهٔ اندازهٔ دسته های سفارشی در برنامه ریزی تأمل بیشتری صرف شود، برای هر کدام راهکاری جهت تعیین اندازهٔ دسته ها در فرایند تصمیم گیری و برنامه ریری مواد مورد نیاز ارائه شود (Flack, ۱۹۸۶ Drucker, ۲۰۰۷ Flepper et al, ۱۹۹۱). در ایـن پژوهش برای تـبیین الگـوی مهندسـی مجـدد، معیارهـای MRPبا استفاده از مکانیزمهـای پیش بینی شـده در چارچوب دو دسته متغیرهای مسـتقل و وابسـته مطابق جـدول ۱، مورد ارزیـابی قرار می

گیرند. ۱) سیستم های فرآیند برنامه ریزی؛ ۲) سیستم های پیش بینی کالا و مواد و احتیاجات؛ ۳) قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالاـ و مواد؛ ۴) ارتقاء سیستم تـدارکات براساس MRP؛ ۵) ارتقاء کارایی مالی سیستم تـدارکات؛ ۶) هماهنگی درون سیستمی. جدول ۱. مراحـل مـدل و الگوی توزیع متغیرهـای معیارهای مـدل مراحل مـدل و معیارها متغیر مستقل متغیر وابسته سیستم فرآیند برنـامه ریزی • برنـامه ریزی تلفیق ظرفیت •؛ برنـامه ریزی سـرانگشتی ظرفیت •؛ برنامه ریزی جامع تولیـد •؛ برنامه ریزی احتیاجات کالاـ و مواد •؛ برنامه ریزی پیش بینی فروش •؛ سیستم MRP سیستم هـای پیش بینی • پیش بینی احتیاجات کالا و مواد •؛ پیش بینی مرحله ای کالا و مواد (درخت محصول •)؛ پیش بینی سفارش گـذرای هفتگی •؛ پیش بینی سفارش گذاری ماهیانه •؛ پیش بینی دسترسی به موجودی کالاـ و مواد •؛ پیش بینی دریافت کالاـ در زمان مورد نیاز •؛ سیستم تـدارکات کالا و مواد رابطهٔ بین فروشندگان و شرکت سیستم MRP؛ قـدرت پاسخگویی تـأمین کننـدگان • تأمین مرحله ای کالا و مواد توسط فروشندگان برای تحویل •؛ برنامه ریزی برای تحویل بموقع ارتباط درازمدت •؛ برنامه ریزی فروشندگان مواد •؛ انعقاد قرار داد •؛ سیستم MRP•؛ تـأمین بموقع کالاـ و مواد •؛ قیمت کمتر •؛ رضـایت مشتری •؛ کیفیت مطلوب •؛ گردش اطلاعـات دقیق و بموقع؛ افزایش کـارایی عملیـات سیستم تـدارکات • دسترسی به اطلاعات کالا بهبود می یابـد •؛ ضایعات و دورافتادگی کالا کاهش می یابـد •؛ سیستم کنترل موجودی عملکرد بهتری خواهـد داشت •؛ میزان موجودی کالای راکـد، کـاهش می یابـد •؛ کـاهش موجودی •؛ رضـایت مصـرف کننده •؛ کاهش هزینهٔ ضایعات؛ افزایش کارایی سیستم مالی تدارکات • مدیریت بهتر نقدینگی •؛ کاهش میزان بدهی به فروشـندگان •؛ کـاهش هزینه هـای ایمنی •؛ کاهش قیمت تمام شـده کالای خریـداری شـده •؛ کاهش هزینـهٔ ضایعات •؛ کاهش هزینه هـای نگهـداری •؛ کـاهش گردشـی و سازمانی •؛ سیستم MRP •؛ پرداخت بموقـع •؛ اسـتفاده از منـابع جهت پرداختهـای ضروری •؛ افزایش کـارایی (اسـتفاده مطلـوب از دارایی هـای نقـدی •)؛ افزایش توان رقـابتی و تسـریع در فروش کالاـ •؛ رضـایت مشتری •؛ افزایش درآمد حاصل از فروش کالای غیرضایعاتی •؛ افزایش توان استفاده از منابع کنترل بهتر استفادهٔ مالی؛ هماهنگی درون سیستمی • ارتباطات طویل المدت •؛ افزایش ارتباط بین مصرف کنندگان و تدارکات •؛ افزایش ارتباط بین واحد تدارکات و مالی •؛ سرعت در گردش اطلاعات •؛ سیستم MRP •. شناخت بهتر طرفین قرارداد •؛ تسهیل و بهبود ارتباط فیمابین •؛ افزایش کارایی سیستمی. Source: Jagdev et al., ۲۰۰۳ Lehman, ۲۰۰۷ Lewis, ۲۰۰۷ دسته بندی مراحل و معیارهای مذکور براساس همگرایی با معیارهای مورد نظر در سیستم MRP انجام گرفته است. فرضیه های پژوهش برای دستیابی به اهداف تحقیق و تـدوین فرضیه ها از مدل تحلیلی پژوهش شـکل ۱، اسـتفاده شده است (Lawrence, ۲۰۰۷). برای شـناخت عوامل تأثیرگذار بر مـدل، فراینـد کار و مؤلفه های آن از مدل فرایندی شـکل ۱، اسـتفاده می شود. شکل ۱. مدل فرایندی پژوهش فرضـیه اهمّ: استقرار سیستم MRP بـا فرآینـد تـأمین کالاـ و مواد در بخش حفـاری مناطق نفتخیز جنوب سازگار است؛ فرضـیه اول: امکان تحقق فرآیند برنامه ریزی عملیات براساس فرآیند MRP وجود دارد. فرضیه دوم: استقرار فرآیند MRP برنامه ریزی از طریق پیش بینی را امکان پذیر می سازد. فرضیه سوم: استقرار فرآیند MRPقدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد را افزایش می دهد. فرضیه چهارم: با استقرار فرآیند MRP کارایی سیستم عملیات تدارکات ارتقاء می یابد. فرضیه پنجم: با استقرار فرآیند MRP کارایی سیستم مالی تـدارکات افزایش می یابد. فرضـیه ششم: هماهنگی درون سیستم بطور خودبخود ارتقاء می یابد. فرآیند و ویژگیهای اولیه پژوهش در این پژوهش برای اجرای موفق فراینـد MRP از الگوریتم شـکل ۲ استفاده می شود. شکل ۲. فرآیند مهندسـی مجدد برای مدل تحقیق جامعهٔ آمـاری تحقیق قریب ۵۰۰ نفر از کارکنـان شـرکت ملی منـاطق نفتخیز جنـوب بـوده است. حجم نمونهٔ به روش نمونه گیری از نوع طبقه بندی شده و تصادفی هفتاد و چهار نفر تعیین شد. ابزار اصـلی گردآوری داده ها، پرسشنامه ای با ۳۵ سوال است. سؤالـات در غـالب فرضـیه هـای شـش گـانه و پاسـخهای بسـته است. در این پژوهش از روایی نهـادی یا ظاهری و از ضـریب آلفای کرونباخ جهت اندازه گیری میزان پایایی و همبستگی سؤالات استفاده شده است. مقدار کرونباخ با مقدار ۹۴٪ در بخش های جزیی

و کلی پرسشنامه و نشانگر همسانی بالای درونی سؤالات با نظرات بالای پاسخ دهندگان است. تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها براساس داده های جداول ۲ الی ۷، می توان دریافت پیش فرضهای اولیه مهندسی مجدد برای بکارگیری فرآیند برنامه ریزی کالا و مواد در شرکت موجود بوده و به جز یک مؤلفه که امکان سفارش گذاری هفتگی است سایر مؤلفه ها میانگین بالای ۳ دارند. از این رو، می توان اظهار داشت که امکان بکارگیری مدل MRP عملی و قابل اجرا است. با بررسی امکان سفارش گذاری ماهیانه میانگین آن ۶/۳ می باشد، لذا از این جهت نیز مشکلی وجود نخواهد داشت، از طرفی براساس جدول شمارهٔ ۷، امکان وجود پیش شرطهای مورد نیاز و پیش بینی کالا مواد مورد تأیید قرار گرفته است، در نتیجه بکارگیری مدل برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در بخش حفاری مناطق نفتخیز جنوب امکان پذیر است. با تحلیل داده ها می توان دریافت در صورت استقرار برنامه ریزی کالا و مواد قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد قریب ۵۶٪ بهبود می یابد. مشکل مطرح در این زمینه فرهنگ سازمانی فعلی است که روشهای نویس کمتر در آن نهادینه شده و ثانیاً به ماهیت و نوع کالاهای حفاری بر می گردد که به علت ارزبری بالا و تکنولوژی خاص قدرت تغییر پذیری کمتری را برای تأمین کنندگان فراهم می آورد. ـ میزان کارایی عملیات سیستم تدارکات در مجموع ۸۳٪ است که این مؤلفه می تواند آثار بسیار بالایی مبتنی بر روند تأمین کالا و اجرای عملیات حفاری داشته باشد. ـ میزان کارایی مالی سیستم تدارکات در مجموع ۷۸٪ است که مشکلات اساسی معاملات بین فروشندگان و شرکت را بنحو مطلوبی کاهش می دهد. ـ هماهنگی درون سیستمی به میزان ۸۰٪ بهبود یافته است، این بهبود موجب کاهش فشار روانی کارکنان برای هماهنگی های لازم می شود و فرصت و وقت کافی برای انجام بهتر وظایف بوجود می آورد. رتبه بندی مؤلفه های شرایط برای مهندسی مجدد سیستم براساس میزان اثربخشی آنها هنگام استقرار و بکارگیری سیستم برنامه ریزی احتیاجات کالا و مواد در جدول ۸ و ۹ ارائه شده است. جدول ۲. توزیع اندازه های آماری امکان تحقق فرایند برنامه ریزی عملیات براساس فرایند MRP اندازه های آماری مؤلفه ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۶/۲۰٪ ۷۷۳۰/۰ ۷۵۳۸/۳ ۶۳ ۴۷ برنامه ریزی تلفیقی ظرفیت در سیستم وجود دارد. ۲۶٪ ۹۲۴۳/۰ ۵۴۰۵/۳ ۵۵ ۴۱ برنامه ریزی سرانگشتی ظرفیت در سیستم وجود دارد. ۲۲ ٪ ۸۴۴۴/۰ ۸۳۷۸/۳ ۷۰ ۵۲ برنامه ریزی جامع تولید در سیستم وجود دارد. ۲۳/۱۹٪ ۷۸۲۲/۰ ۰۶۸/۴ ۷۸ ۵۸ پیش بینی احتیاجات کالا و مواد وجود دارد. ۲۰٪ ۹۰۹۷/۰ ۴۷۳/۴ ۵۲ ۳۹ پیش بینی میزان فروش اجرا می شود (پیش بینی تعداد چاه ها اجرا می گردد). ۲۶٪ ۸۴۸/۰ ۲۴/۳ ۶۴ ۲۳۷ جمع جدول ۳. توزیع اندازه های آماری امکان برنامه ریز و پیش بینی کالا و مواد مورد نیاز براساس MRP اندازه های آماری مؤلفه ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۲۰٪ ۸۳۰۴ ۰۹۵/۴ ۸۱ ۶۰ پیش بینی احتیاجات کالا و مواد بطور کلی مقدور می باشد ( ۴۰ ۶۷ ۸۳۸/۳ ۷۹۲۹ ۲۱٪ .(BOM پیش بینی کالاـ و مواد بصورت مرحله بندی برای تکمیل کالای نهایی مقدور می باشد. ۵/۴٪ ۱۰۹۹ ۴۴۶/۲ ۱۰ ۱۲ امکان سفارش گذاری بصورت هفتگی مقدور می باشد. ۲۶٪ ۹۴۶۰ ۶۵۸/۳ ۵۰ ۴۲ امکان سفارش گذاری بصورت سالیانه و دریافت کالا بصورت ماهیانه وجود دارد. ۲۳ ٪ ۸۶۵۸ ۸۲۴/۳ ۶۰ ۴۹ امکان دسترسی به موجودی کالاها در هر مرحله میسر است. ۲۹٪ ۹۷۳۶ ۳۶۵/۳ ۴۶ ۳۴ امکان دریافت کالا در زمان نیاز با توجه به شرایط حمل و نقل کالا مقدور می باشد. ۲۷٪ ۹۲ ۵۴/۳ ۵۶ ۲۳۷ جمع جدول ۴. توزیع اندازه های آماری استقرار MRP برای ارتقای قدرت پاسخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد اندازه های آماری مؤلفه ها ضریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۲۵٪ ۸۴۱۰/۰ ۳۹۲/۳ ۴۶ ۳۴ فروشندگان و تأمین کنندگان کالا و مواد بصورت مرحله ای بنحو بهتری کالاـ و مواد را تأمین می نماید. ۲۹٪ ۹۹۶۲/۰ ۴۷۳/۳ ۴۴ ۳۹ با توجه به انعقاد قرارداد طولانی مواد فروشندگان و تأمین کنندگان امکان برنامه ریزی و تحویل بموقع کالا با قیمت تمام شده کمتری وجود خواهد داشت. ۱۹٪ ۷۱۲۳/۰ ۷۱۶/۳ ۶۲ ۴۶ تأمین کنندگان فرصت کافی و بیشتری برای تأمین کالاها با کیفیت مطلوب خواهند داشت. ۲۰٪ ۷۷۳۹/۰ ۸۹/۳ ۶۹ ۵۱ با توجه به منافع دراز مدت، تأمین کنندگان تلاش می نمایند تا رضایت خریدار را هر چه بیشتر تأمین نمایند. ۲۶٪ ۹۲۴۹/۰

۵۲۷/۳ ۵۲ ۳۹ تأمین کننـدگان امکـان انعقـاد قرارداد برای زنجیرهٔ تـأمین کالاـ را دارا بـوده و اطلاعـات دقیـق،و درست و بموقع را دریافت و به لایه ها منتقل می نمایند. ۲۳٪ ۸۲۵/۰ ۶/۳ ۵۶ ۲۰۹ جمع جدول ۵. توزیع اندازه های آماری استقرار سیستم MRP برای ارتقای کارایی عملیات سیستـم تـدارکات انـدازه های آماری مؤلفه ها ضـریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسـخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۱۸٪ ۷۶۴۴/۰ ۱۳۵/۴ ۸۰ ۵۹ با استقرار سیستم MRP موارد ذیـل را چگونه ارزیابی می نماینـد؟ کالا و مواد مورد نیاز بموقع تأمین می گردد. ۱۶٪ ۶۸۸۴/۰ ۲۷/۴ ۸۶ ۶۴ دسترسـی به اطلاعات کالا بهبود می یابد ۲۱٪ ۸۵۹۶/۰ ۰۲۷/۴ ۷۷ ۵۷ ضایعات و دورافتادگی کالا کاهش می یابـد ۱۱٪ ۵۲۸۸/۰ ۷۱۶/۴ ۸۵ ۶۳ سیسـتم کنترل موجودی عملکرد بهتری خواهـد داشت ۱۶٪ ۶۹۱۰/۰ ۳۵۱/۴ ۸۸ ۶۵ میزان موجودی کالا راکد، کاهش می یابد ۱۶٪ ۷۰۶/۰ ۳/۴ ۸۳ ۳۰۸ جمع جدول ۶. توزیع اندازه های آماری استقرار سیستم MRP برای بهبـود کـارایی مـالی سیسـتم تـدارکات انـدازه هـای آمـاری مؤلفه هـا ضـریب تغییرات انحراف معیـار میـانگین پاسخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۱۹٪ ۷۹۹۴/۰ ۱۲۳/۴ ۸۵ ۶۳ از نقدینگی جهت پرداختهای خرید، اسـتفاده بهینه خواهد شد. ۲۲٪ ۸۱۵۴/۰ ۷۸۴/۳ ۶۵ ۵۱ میزان بدهی به فروشـندگان کاهش می یابد. ۲۱٪ ۸۴۴/۰ ۴ ۷۶ ۵۶ هزینه های ایمنی انبارها کاهش می یابد. ۲۱٪ ۸۱۷/۰ ۸۲۴/۳ ۷۰ ۵۲ قیمت تمام شـده خریـد کالا کاهش می یابـد. ۲۱٪ ۸۲۸/۰ ۰۰/۴ ۷۰ ۵۸ هزیه ضایعـات کالا کاهش می یابد. ۱۹٪ ۷۸۳/۰ ۱۷۶/۴ ۸۰ ۵۹ هزینه های نگهـداری کالا کاهش می یابـد.. ۲۰٪ ۸۱۹/ ۰۱۴/۴ ۷۶ ۵۶ کنترل هـای مالی بهبود می یابد. ۱۵٪ ۶۶۸/۰ ۳۳۸/۴ ۹۰ ۶۸ ارتباطات بین واحـدهای مالی و تدارکات تسـهیل و بهبود می یابد. ۲۰٪ ۷۹۶/۰ ۰۳/۴ ۷۸ ۴۶۳ جمع جدول ۷. توزیع انـدازه های آماری هماهنگی درون سیسـتمی برای بهبود خود به خود انـدازه های آماری مؤلفه ها ضـریب تغییرات انحراف معیار میانگین پاسـخهای بالای ۶۰٪ درصد تعداد ۱۴٪ ۵۹۹/ ۲۵۷/۴ ۴۴ ۷۰ ارتباطات دراز مدت بین فروشـندگان و شرکت شنـاخت مـوجب بهـتر طرفین جهت رفع نیازهـای متقابـل می گردد. ۱۷٪ ۷۰/۰ ۰۵۴/۴ ۴۱ ۶۰ ارتباطات بین واحـدهای متقاضـی و تـدارکات تسـهیل و بهبود می یابد. ۲۰٪ ۸۲۸/ ۲۰۷/۴ ۷۷ ۵۷ جریـان اطلاعـات بین واحـدهای مختلف بطور کلی آسـانتر انجام می پذیرد. ۱۵٪ ۶۴۷/۰ ۳۳۸/۴ ۴۱ ۶۷ دادن اطلاعـات بموقع به خریـداران رضایت آنان را ارتقاء می بخشـد. ۱۹٪ ۷۳۴/۰ ۸۱/۳ ۶۷ ۵۰ دادن اطلاعات جامع به (عوامل توزیع) باعث کاهش قیمتهای پیشـنهادی آنان می گردد. ۱۹٪ ۷۶۲/۰ ۹۱/۳ ۷۲ ۵۳ اطلاعات کافی و بموقع در اختیار سازمان گمرکات و بنادر و کشتیرانی قرار می گردد. ۱۷٪ ۷۱۲/۰ ۰۹/۴ ۸۰ ۳۵۷ جمع جدول۸ .وضعیت، اندازه های آماری و نتایـج آزمون فرضـیه ها شـرح فرضـیه نوع آزمون ادعا آماره محاسبه شـده ناحیـهٔ بحرانی نتیجه امکان تحقق فراینـد برنامه ریزی عملیات براساس فرآینـد MRP در شـرکت ملی منـاطق نفتخیز جنوب (حفاری) حـداقل ۶۰٪ است. آزمـون نسـبت وقوع H۰ ۶۴/۱ ٪۷۰۳– قبول فرضیه امکان برنامه ریزی و پیش بینی کالا و مواد در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب (حفاری) براساس MRP حداقل ۶۰٪ است. آزمون نسـبت وقوع ۶۴/۱ –۷۰۲/۰ H۰– قبول فرضـیه استقرار MRP قـدرت پاسـخگویی تأمین کنندگان کالا و مواد را حداقل ۶۰٪ افزایش می دهد. آزمون نسبت وقوع ۶۴/۱ –۷۰۲/۰ H۰– قبول فرضیه با استقرار سیستم MRP کارایی عملیات سیستم تدارکات حداقل ۶۰٪ افزایش می دهد. آزمون نسـبت وقوع ۶۴/۱ ۰۴/۴ H۰– قبول فرضـیه با استقرار سیستم MRP کارایی مالی سیسـتم تدارکات حداقل ۶۰٪ افزایش می یابـد. آزمون نسبت وقوع ۶۴/۱ ۱۶/۳ H۰– قبول فرضـیه با اسـتقرار سیستم MRP هماهنگی درون سیسـتمی بطور خود بخود حداقل ۶۰٪ افزایش می یابد. آزمون نسـبت وقوع ۶۴/۱ ۵/۳ H۰– قبول فرضیه جدول ۸، نشان می دهد آزمون فرضیه های اول و دوم (امکان بکارگیری سیستم MRP در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب «تدارکات بخش حفاری») مورد تأیید قرار گرفته است. دیگر فرضـیه ها که آثار عملیاتی سیسـتم MRP را مورد آزمون قرار می دهنـد نیز مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین، شـرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب با بکارگیری فرایند مهندسـی مجدد برای استقرارسیسـتم MRP می تواند تا حد بسـیاری مشـکلات فعلی را کاهش دهد. این آثار در الگوی ارزیابی اثربخشی مؤلفه ها که در جداول ۲ الی ۷ ارائه شدند، قابل اسـتنباط هسـتند. با بررسی رتبه بندی مؤلفه ها در جدول ۹، مشـخص می شود که سه مؤلفهٔ رابطه فروشـنده / شرکت، ارتباط مالی /

تـدارکات، و اطلاع رسانی به خریـدار بیشتر اثربخشـی را از اسـتقرار مـدل MRP کسب می کننـد. به طـور کلی، هیجـده مـؤلفه، با اثربخشی بالای هفتاد درصد، تضمین اثربخشی بالای استقرارموفق مدل MRP خواهند بود. جدول ۱۰، رتبه بندی مؤلفه های سیستم فراینـد پنجگانـهٔ برنامه ریزی را براساس اثربخشـی نشان دهـد؛ از این رو، هر پنـج مؤلفه سیسـتم، اثربخشـی بالای پنجاه درصـد را به ارمغان می آورنـد. جدول ۹. رتبه بنـدی مؤلفه هـای مـدل تحقیق براسا س میزان اثربخشـی آنها مؤلفه تحقیق میزان اثربخشـی رابطهٔ فروشنده / شرکت ۹۵ ارتباط مالی / تدارکات ۹۲ اطلاع رسانی به خریدار ۹۱ کاهش موجودی راکد ۸۸ دسترسی به اطلاعات کالا ۸۶ استفاده مطلوب نقدینگی ۸۵ کنترل بهتر موجودی ۸۵ رابطهٔ متقاضی / تدارکات ۸۱ پیش بینی احتیاجات کالا و مواد ۸۱ کاهش هزینهٔ نگهداری ۸۰ تحویل کالا به خط تولیـد ۸۰ کاهش هزینـهٔ ضایعات ۷۸ جریان اطلاعات ۷۷ کاهش تعـداد ضایعات ۷۷ بهبود کنترل مالی ۷۶ اطلاع رسانی به گمرکات ۷۲ کاهش هزینه های ایمنی ۷۱ کاهش هزینه های خرید ۷۰ کاهش بدهی به فروشندگان ۶۹ رضایت خریدار ۶۹ اطلاع رسانی به عوامل توزیع ۶۷ درخت محصول ۶۷ دسترسی به موجودی کالا ۶۶ کیفیت مطلوب کالا ۶۲ دریافت ماهیانه ۵۷ قیمت تمام شده کمتر ۵۴ ارسال اطلاعات برای فروشنده ۵۲ برنامه ریزی فروشندگان ۴۶ دریافت بموقع کالا ۴۶ سفـارش هفتگی ۱۶ جدول ۱۰. رتبه بنـدی مؤلفه هـای سیسـتم اسـتقرار فراینـد برنامه ریزی براساس میزان اثربخشـی مؤلفه ها میزان اثربخشـی برنـامه ریزی احتیاجات کالا و مواد ۷۸/۰ برنامه جامع تولیـد ۷/۰ برنـامه ریز تلفیقی ظرفیت ۶۳/۰ برنامه ریزی سـرانگشتی ظرفیت ۵۵/۰ برنـامه ریزی پیش بینی فروش ۵۲/۰ نتیجه گیری براسـاس یافته این پژوهش می توان اظهار داشت شـرکت مناطق نفت خیز می توانـد با تهیه طرح جامع مهندسـی مجـدد برای بروز رسانی پویای ساختار و فراینـدهای درونی عملیات به صورت مرحله ای نسبت به اعمـال و اسـتقرار سیسـتم هـای مورد نظر مبادرت ورزد؛ از این رو انتظار می رود در صورت بکارگیری سیسـتم MRP به توانـد اولاً در هزینه های خرید کالا بصورت گسترده صرفه جویی کند و بجای اعزام مأمورین خرید بصورت روزانه به بازار محلی و دیگر منـاطق و یـا ارسال تقاضاها به شـرکت پشتیبانی ساخت و تهیه کالا در تهران با انعقاد قراردادهای خریـد از هزینه های جانبی پرهیز کنـد. شـرکت می تواند با داشـتن برنامه مصـرف سالیانه از سازندگان و یا فروشـندگان درخواست کند کالای مورد نیاز را در زمـان مصـرف تحویـل نماینـد و از نقـدینگی خود به نحو مطلوب اسـتفاده کنـد و دیگر بـا حجم انبوه کالاـی مـازاد روبرو نشونـد و مشـکلات نقـدینگی برای خرید کالاها و قطعات مورد نیاز کاسته شود. نظیر چنین قراردادهایی سالیان متمادی است که در شـرکت ملی منـاطق نفتخیز در مورد مواد شـیمیایی حفـاری از قبیـل بـاریت، بنتونیت، فروبار و ماننـد اینها با تأمین کننـدگان منعقـد می شود. شرکت با این گونه مواد کمترین مشـکلات را داشـته، لـذا این الگو می تواند برای سایر واحدها و دیگر اقلام مورد بهره گیری واقع شود.

منابع ۱) حمیدی زاده، محمد رضا(۱۳۸۷)، تصمیم گیری نوین، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی، چاپ اول.

۲) Drucker, Peter F., Management: Task, Responsibilities Practices, Transaction Publishers, New York, ۲۰۰۷. ۳) Flack, R.N. “The Integration of MRP II and Just in Time ۳. International Conference on Manufacturing Engineering, Pp. ۱۲۳-۱۲۵, ۱۹۸۶. ۴) Flapper, S.D.P. Miltonbury, G.J. Wijingaurd, J. “Embedding JIT into MRP”, Intl. J. Prod. Res., Vol. ۲۹, No. ۲, Pp. ۳۲۹-۳۴۱, ۱۹۹۱. ۵) Jagdev, H.S. et al, Strategic Decision Making Modern Manufacturing, Springer, London, ۲۰۰۳. ۶) Lawrence, J., Applied Management Science, John Wiley & Sons, Incorporated, Chicago, ۲۰۰۷. ۷) Lehman, I.P., Managerial Economics, Denover: Black Well Publishing, ۲۰۰۷. ۸) Lewis, P. James, Fundamentals of Project Management. Amacom DIV American Management Assn, New York, ۲۰۰۷. ۹) Plener, T.G. Best T.D. MRP, JIT and OPT: What is “Best ۲” Prod. Invent. Management, Vol. ۲۷, No. ۲, Pp.

۲-۲a, ۱۹۸۶. ۱۰) Richardson, S. "Finite-Capacity Scheduling with Factor", Integrated Systems Conference, Pp. ۱۲۴-۱۲۷, ۱۹۹۰.

منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۳

## بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمان

۰۷:۵۹

بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمان

دکتر سید مهدی الوانی-دکتر علی اصغر پورعزت-ابوالقاسم سیّار

بررسی رابطه عدالت و تعهدسازمانی (مطالعه موردی: شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران)- دکتر سید مهدی الوانی-دکتر علی اصغر پورعزت-ابوالقاسم سیّار- چکیده: موضوع عدالت از دیرشمار جزء مهمترین مباحث و دغدغه‌های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت، مفهوم وسیعی است و در هر حوزه‌ای کاربرد ویژه خود را دارد و در زندگی بشر، از حیات فردی گرفته تا نهادهای بسیار پیچیده اجتماعی بویژه دولت و سیستم اداری آن مد نظر قرار می گیرد. عدالت حیات و بقای سیستم های اجتماعی را استمرار می بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می سازد، در حالی که بی عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می¬آورد. در سیستم عدالت گرا، مدیران دستگاههای دولتی موظفند با افراد سازمان به نحوی رفتار کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نگردد، همواره نیک خواهانه و انسان دوستانه با آنها رفتار شود و عدالت و انصاف را در توزیع منابع و امکانات، رویه¬های سازمانی و اداری و مراودات خود، رعایت نمایند؛ ضمن اینکه از طرف دیگر تعهد سازمانی فراگردی است مستمر که با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان، سازمان متجلی می شود. این پژوهش درباره رابطه عدالت و تعهد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران انجام شده است. دلالت عدالت بر تعهد سازمانی رابطه ای است که در رصد بقا و پایداری سازمان مدنظر قرار گرفته است. نتایج پژوهش بر این مهم دلالت داشته، رابطه عدالت و تعهد¬سازمانی را تأئید می نماید.واژگان و مفاهیم کلیدی: عدالت توزیعی ، عدالت رویه¬ای ، عدالت مراوده¬ای ، تعهد عاطفی ، تعهد تکلیفی ، تعهد مستمر . مقدمه حیات و تداوم هر سیستم و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سیستم قرار دارد؛ ارزیابی پاسخ افراد درباره آنچه از کار در سازمان به¬دست می¬آورند، در مقابل آنچه به سازمان ارائه می¬دهند، موضوع بسیاری از پژوهش¬های اجتماعی در زمینه عدالت بوده است(افجه، ۱۳۸۵: ۳۲۲). دو تن از محققان، عدالت سازمانی را ادراک افراد از منصفانه ¬یا غیر¬منصفانه¬بودن رفتار سازمان با آنها می¬دانند (Folger & Cropanzano, ۱۹۹۸). ادراک برخورد غیر¬منصفانه سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه، جابجایی و ترک¬شغل و حتی در مواردی تقابل و رودرروئی با سازمان می¬گردد (Kohlmeyer &Parker, ۲۰۰۵: ۳۵۷). ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار به شناسائی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت¬توزیعی، عدالت¬رویه¬ای و عدالت¬مراوده¬ای منجر گردیده است (Cropanzano, ۲۰۰۱:۲۰). مفهوم تعهد¬سازمانی، که اخیرا بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (مقیمی، ۱۳۸۵: ۳۹۲)، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفا¬داری کارکنان به سازمان حاصل می¬شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می¬یابد.با¬ توجه به اهمیت و نقش عدالت¬سازمانی در تشریح نگرشها و رفتارهای کارکنان، در این پژوهش به بررسی رابطه آن با تعهد¬سازمانی کارکنان پرداخته می¬شود و بررسی می¬گردد که بین عدالت ¬و تعهد سازمانی چه نوع رابطه¬ای وجود دارد. سپس به بررسی رابطه هر کدام از مؤلفه¬های

عـدالت¬سازمانی یعنی عدالت¬رویه ای¬، توزیعی و مراوده¬ای بر ابعاد متفاوت تعهد¬سازمانی یعنی تعهد¬تکلیفی، عاطفی و مراوده¬ای پرداخته می¬شود.تعریف مسألهدر تحقیقات علوم¬انسانی، عـدالت سازه¬ای تلقی می¬شود که در فضـای روابط اجتمـاعی ایجـاد می¬گردد. در یـک رویکرد در صورتی یک عمل عادلانه به حساب می¬آیـد که بیشتر افراد آنرا عادلانه ادراک نماینـد. مطالعه درباره عـدالت¬سازمـانی در سی سـال اخیر رشـد قابـل ملاحظه¬ای داشته است و مجموعه¬ای از تحقیقات آزمایشگاهی و میـدانی را در بر می¬گیرد. جالب آنکه موضوع عـدالت سازمـانی، یکی از پر ارجـاع¬ترین موضوعـات مطالعه سازمانی، در دهه¬های اخیر بوده است.گرین¬برگ معتقـد است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضـایت افراد در سازمـان ضـرورتی اساسـی است و سازمـان بایـد در ¬جهت تحقق این مهم، همه تلاش و کوشش خود را به کار گیرد ( Greenberg, ۱۹۸۷: ۱۴).رعایت عـدالت¬سازمانی توسط مـدیران، موجب افزایش تعهـد کارکنان به سازمان، ابـداع و نـوآوری و مانـدگاری آنـان در سازمـان و در نهـایت موجب موفقیت و پیروزی سازمـان می¬شود و جـامعه را از منفعت سازمـان و تلاش کارکنـان بهره¬منـد می¬نمایـد.بنـابراین بـا تـوجه بـه نتایـج تحقیقـات صـورت گرفتـه در زمینـه تعهـد¬سازمـانی و عدالت¬سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی و بهره¬وری سازمان و احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، در این پژوهش تلاش خواهـد شـد تـا میزان رابطه مؤلفه¬های¬عـدالت سازمانی بر مؤلفه¬های تعهـد¬سازمانی بررسی گردد.با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سـرمایه سازمان، سـرمایه انسانی آن است و توجه به این سـرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمانها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهـد در کارکنان، امر مهمی است که مـدیران باید به آن توجه داشته باشـند. افراد متعهـدتر، به ارزشـها و اهـداف سازمـان پایبندترنـد و فعالانه¬تر در سازمان نقش¬آفرینی خواهنـد کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می¬کنند ( Greenberg & Baron, ۱۹۸۹). پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزشهای سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می¬کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزشهای سازمان اندازه¬گیری می¬کنند (Porter & Steers, ۱۹۸۴). راولز عدالت ¬را مهمترین شاخص سلامتی مؤسسات اجتماعی می¬داند (راولز، ۱۹۷۱: ۱۵۷). گرینبرگ نیز بر آن است که تحقیقات مربوط به عـدالت¬سازمانی، بسیاری از پیامـدهای رفتاری سازمان را تبیین می¬کند ( Greenberg, ۱۹۸۷:۹-۲۲). بنابراین عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مـدیران و شیوه¬های توزیع منابع و پاداشـهای سازمان، در پایبنـدی و تعهـد کارکنان به اهـداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود. با این مقدمه مسأله تحقیق عبارت است از اینکه: «چه رابطه¬ای میان ابعاد گوناگون عـدالت¬سازمانی و حالات متفاوت تعهـد¬سازمانی وجود دارد؟».مروری بر ادبیات پژوهشعدالت سازمانی - عـدالت از زیباترین، مقـدس ترین و عالی ترین واژه های مطرح شـده در قاموس تمـدن بشـری است که رعـایت آن از دیـدگاه هر انسان سـلیم الفطره¬ای، از ضـروری¬ترین امور به شـمار می¬آیـد و معمولاً هر انسـانی، هر چنـد خود سـتمکار باشـد، بر ارزش رعایت عـدالت صـحه می¬گـذارد ( دهقان، ۱۳۸۱: ۸۶).بر اساس فرهنگ دهخـدا عدالت در لغت به معنی اسـتقامت بوده، در شـریعت عبارت است از استقامت بر طریق حق و با اجتناب از آنچه محظور(ممنوع) است در دین( رضاییان، ۱۳۸۴: ۳۷). در فرهنگ آکسـفورد، عـدالت بر حفظ اصول قانونی، اجتماعی و اخلاقی، از طریق اعمال اقتـدار یا قدرت دلالت دارد ( Taylor,۲۰۰۳:۳).در مکتب تشیع، عدل یکی از اصول دین به شمار می¬آید و بر اساس احکام اسلام، امام و پیشوا، قاضـی باید عادل باشد، شاهد محکمه و امام جمعه و جماعت، همگی باید عادل باشـند.اسـتاد مطهری، چهار معنی یا چهار کاربرد را برای کلمه عـدل مدنظر قرار می¬دهد: ۱)موزون بودن، ۲)تسـاوی و نفی هر گونه تبعیض، ۳)رعایت حقوق افراد و دادن حـق به صـاحب حق، ۴)رعـایت اسـتحقاقها در افـاضه وجـود و رحمت به آنچه امکـان وجـود یـا کمـال وجود دارد (مطهری،۱۳۷۷: ۹۴۹).اهمیت رعایت عدالت در سازمان - دو تن از محققان، عدالت سازمانی را ادراک افراد از منصـفانه ¬یا غیر¬منصفانه¬بودن رفتـار سازمـان بـا آنهـا تعریف کرده¬¬انـد. ادراک برخورد غیر¬منصـفانه سازمـان توسط افراد، باعث کاهش روحیه، جابجایی و

ترک¬شـغل و حتـی در مـواردی تقابـل و رودررویی بـا سازمـان می¬گردد Kohlmeyer &Parker, ۲۰۰۵: ۳۵۷)).مفهوم عـدالت مبتنی بر مجموعه¬ای از اصول اخلاقی انتزاعی است که افراد به علت احترام به ارزشـهای انسـانی، نسبت به آنهـا حساس هستند (Maureen, ۲۰۰۲: ۸۰۳–۸۱۲ و پـورعزت، ۱۳۸۷: ۲۴۵– ۲۳۹).لینـد و تـایلر در مطالعه اینکه چرا عـدالت مهم است، دو مـدل را شناسایی کردنـد: مـدل منفعت شخصـی و مـدل ارزش گروهی. در مدل منفعت شخصـی، اهمیت عدالت بر این مبنا توجیه می¬شود که، حداکثرسازی درآمد شخصی را امکان پذیر می¬سازد؛ یعنی افراد بدین دلیل برای رویه¬های منصفانه ارزش قائلند که معتقدنـد رویه¬های منصـفانه نهایتا به نتایج مطلوب منجر می¬شوند.در مدل ارزش گروهی عدالت مهم تلقی می¬شود، زیرا کارکنـان بـا ادراک رفتـار منصـفانه سرپرسـتان بـا آنهـا، از شأن عضویت و هویت گروهی مطلع می¬شونـد. فولگر(۱۹۹۸) رویکرد سومی را برای درک اهمیت عـدالت معرفی می¬کنـد و آن را یـک ویژگی اخلاقی می¬دانـد. عـدالت سازمانی مجموعه¬ای از پیامدهای روانی و رفتاری را بدنبال دارد؛ زمانی که افراد احساس می¬کنند با آنها به طور غیر منصـفانه رفتار شده، تعهد و عملکرد کاریشـان کـاهش می¬یابـد و کمتر تمایـل خواهنـد داشت که به همکارانشـان کمـک کننـد .ادراک بی¬عـدالتی در سازمان¬ها موجب افزایش تنـاوب رفتارهـای نامولـد یـا خود شـکننده میان اعضای سازمان می¬شود و رفتارهایی چون ابراز خسـتگی، غیبت و افزایش مقــاومت در برابر تغییر را افزایش می¬دهــد (رضائیــان، ۱۳۸۲: ۱۲۳).همچنین پیامـدهایی چـون تلافـی کردن، انحراف و تنـدخویی و نظایر آن در پژوهشـهای مرتبط با عـدالت و بی¬عـدالتی مدنظر قرار گرفته است. بایس و تریپ (۱۹۹۶)، کارشکنی را پاسخی منطقی در برابر بی¬عـدالتی می¬دانند. گرین¬برگ (۲۰۰۲) نیز معتقـد است که دزدی در محیـط کار، عکس العملی به بی¬عـدالتی است. وی مطرح می¬کنـد که سعه صدر افراد و آموزش اصول اخلاقی به آنان این عکس¬العمل را تحت تأثیر قرار می¬دهد.عدالت توزیعی – عدالت توزیعی بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداشهاست. به بیـان دیگر، حـدی که افراد پـاداش¬هـا را با عملکرد مرتبط می¬داننـد، دلالت دارد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۳).لوندال (۱۹۶۷) عدالت توزیعی را از دیـدگاه افرادی که عمـل تخصـیص را انجـام می¬دهنـد مورد بحث قرار داده است. از این رو مـدل قضـاوت عادلانـه لونـدال، نگرش فعالانه¬تری را نسبت به تئوری برابری در نظر می¬گیرد. در بحث از عـدالت توزیعی، اصل مبادله مدنظر قرار می گیرد. یعنی افراد به آنچه با خود به سازمان و جامعه آورده¬انـد به منزله مبادله¬ای در قبال آنچه دریافت کرده¬انـد، می¬نگرند (Lambert, ۲۰۰۳: ۴). در حـالی که بر اسـاس قضـاوت عادلـانه لونـدال، قضاوتهـای افراد در مورد انصاف، فقط بر مبنای قاعـده عـدالت و انصـاف نیست، بلکه قاعـده برابری و قاعـده نیـاز نیز نقش مهمی در این قضاوت¬ها ایفا می¬کنـد.عـدالت رویه¬ای– عدالت¬رویه¬ای با ادراک افراد از عادلانه بودن رویه¬های جاری در تصـمیم¬گیری برای جبران خدماتشان ( نه با توزیع واقعی درآمـدها ) سـر و کار دارد؛ مانند رویه¬های جاری در ارزیابی عملکرد افراد در سـطوح متفاوت جامعه یا سازمان، نحوه برخورد با شکایتهـا و نزاعها، و نحوه توزیع درآمـدها میان افراد ( Folger and Konovvsky, ۱۹۸۹: ۳۲).در بحث از عدالت رویه¬ای نیز ماننـد نظریـه برابری، ادراکـات انسانهـا نقش مهمی دارنـد و واکنش افراد جـامعه نسبت به رویه¬هـا به چگـونگی ادراکشـان از رویه¬ها، نه ماهیت واقعی آنها، بسـتگی دارد. زیرا از نظر روان شـناختی، انسانها بر اساس واقعیات رفتار نمی¬کنند، بلکه بر اساس ادراک خود از واقعیت، واکنش نشان می دهند (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۹).به طور کلی دو چارچوب برای مطالعه عدالت رویه¬ای ارائه شده است: ۱) مـدل ابزاری (نفـع خود) و ۲) مـدل رابطه¬ای (ارزش گروهی).مـدل ابزاری – بر اسـاس این مـدل، افراد برای نتایج کوتـاه مـدت در فعالیتهای جمعی مشارکت نمی¬کننـد، بلکه آنان در عملکرد خود به داد و سـتدهای آتی نیز توجه دارنـد.در واقع رویه تصـمیم¬گیری از آن جهت اهمیت دارد که می¬تواند اطلاعات مربوط به منافع آتی افراد را آشکار سازد و آنها می¬توانند تخمین بزننـد که فرصـتهای آتی، برایشان نویـد بخش خواهـد بود یا نومیـد کننـده.افراد فراگردهای عادلانه را نسبت به فراگردهای ناعادلانه ترجیـح می دهنـد؛ زیرا سـرانجام، فراگردهای عادلانه به سود اقتصادی بیشتری منتـج می¬شوند. بنابراین عدالت رویه¬ای

در چشم¬اندازی روشن نسبت به آن دسته از نتایج اقتصادی که ممکن است از رویه¬ها حاصل شوند، ارزیابی می¬شود (Cropanzano, Russel and Maureen, ۲۰۰۱).مدل رابطه¬ای – بر اساس مدل رابطه¬ای، گروههای اجتماعی ابزار مفیدی برای کسب منافع اجتماعی و احساسی¬اند. برای مثال گروهها می¬توانند به افراد حس قدر و منزلت و قدرت بدهند؛ در نتیجه افراد انرژی زیادی صرف تلاش برای بهبود روابط اجتماعی خود با دیگران می¬کنند. مطابق مدل رابطه¬ای، رویه¬ها تا حدی که حاکی از احترام گروه (یا دست کم یکی از مسئولان آن) نسبت به افراد باشد، عادلانه ارزیابی می¬شوند.مدل رابطه¬ای همچنین معین می¬کند که افراد رویه¬ها را نسبت به سه مشخصه زیر مورد ارزیابی قرار می¬دهند: ۱) از تعصب به دور باشند (بی¬طرفی)، ۲) حاکی از علاقه تصمیم¬گیرنده به علائق و منافع افراد باشند (خیرخواهی)، ۳) برای افراد وجهه و اعتبار به ارمغان آورند (شناسایی اعتبار).دانشمندان اغلب عدالت توزیعی را به مثابه واکنش افراد نسبت به تخصیصهای اقتصادی یا نسبتا اقتصادی و عدالت رویه¬ای را به مثابه واکنش افراد نسبت به تخصیص منافع اجتماعی و احساسی تعریف کرده¬اند. به عبارت دیگر عدالت توزیعی را، با تسامح، برابر با منافع اقتصادی و عدالت رویه¬ای را برابر با منافع اجتماعی و احساسی دانسته¬اند (Cropanzano, Russel and Maureen, ۲۰۰۱.(عدالت مراوده¬ای – افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنها می¬شود استنباط می¬کنند. این پدیده تحت عنوان «عدالت مراوده¬ای»، توسط دو پژوهشگر به نامهای بایاس و مواگ در سال ۱۹۸۶مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس افراد نسبت به کیفیت برخورد در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه¬های ساختاری فراگرد تصمیم¬گیری حساسند (Bobocel, ۱۹۹۷:۷۷).عدالت مراوده¬ای، جنبه¬هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت¬کننده را در بر می¬گیرد (Cohen & Spector, ۲۰۰۱: ۲۸۱).تعهد سازمانی– در دهه¬های گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. با وجود این، توافق، اجماع و اتفاق نظر درباره چگونگی تعریف تعهد و تعیین شاخصهای آن وجود ندارد. به¬علاوه استفاده از واژه¬های متعدد برای توصیف این پدیده واحد بر این آشفتگی می¬افزاید.«پورتر» (۱۹۷۴) و همکارانش تعهد¬سازمانی را بر حسب میزان شدت تعیین هویت یک فرد با سازمان خاص و میزان درگیری، مشارکت و همکاری او با سازمان مذکور تعریف نموده¬اند.مدل سه بخشی تعهد سازمانی (مدل آلن و می¬یر)این مدل که توسط «می¬یر» و «آلن» (۱۹۹۱) ارائه گردید، از تمایز بین تعهد نگرشی و رفتاری فراتر رفته و محققین مذکور استدلال کرده¬اند که تعهد به ¬مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. در واقع اکثر پژوهشها¬یی که درباره تعهد سازمانی صورت گرفته¬اند، معمولاـ به سه موضوع کلی پرداخته¬اند: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه¬های متصوره ناشی از ترک سازمان، و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب بر تعهد عاطفی ، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دلالت دارند. نقطه مشترک هر سه دیدگاه مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که: الف) روابط کارمند را با سازمان مشخص نموده و ب) به¬طور ضمنی اشاراتی مبنی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد.تعهد عاطفی، بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزشها و اهداف سازمان و میزان درگیری وی با سازمان است. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند، عضویت خویش را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در سازمان ادامه می¬دهند، چرا که از صمیم قلب مایل به انجام چنین کاری هستند. تعهد مستمر، بر هزینه¬های ناشی از ترک سازمان تأثیر داشته، فرض بر این است که کارکنانی که ارتباط اولیه آنها با سازمان بر مبنای تعهد مستمر باشند، در سازمان باقی خواهند ماند؛ زیرا باقی ماندن در سازمان برای آنها یک ضرورت است و به آن نیاز دارند.تعهد هنجاری یا تکلیفی، بر احساس دِین و الزام به ماندن در سازمان دلالت داشته، افرادی که این نوع تعهد در آنها وجود دارد، معتقدند که ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دِینی است که بر گردن دارند و احساس می¬کنند که باید در سازمان باقی بمانند.روش¬شناسی تحقیقاهداف پژوهشهدف اصلی این پژوهش

عبارت است از: بررسی و تحلیل رابطه بین «عدالت سازمانی» و «تعهد سازمانی» در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران. برای دستیابی به هدف اصلی، تعدادی هدف فرعی نیز تدوین گردید که عبارتند از •:سنجش میزان «رعایت عدالت سازمانی» توسط مدیران سازمان •؛بررسی میزان عدالت ادراک شده توسط کارکنان •؛سنجش میزان «تعهد سازمانی» کارکنان.مدل مفهومی تحقیق و فرضیه¬های پژوهشیبا توجه به مبانی نظری در مورد مفاهیم عدالت و تعهد سازمانی و ابعاد آنها، مدل مفهومی تحقیق تدوین گردید و بر مبنای آن فرضیات تحقیق ارائه شدند (شکل ۴). در این راستا با توجه به تقسیم عدالت¬سازمانی به سه بعد عدالت¬توزیعی، عدالت¬رویه¬ای و عدالت¬مراوده¬ای، همچنین تفکیک تعهد¬سازمانی به سه رکن تعهد¬عاطفی، تعهد¬تکلیفی و تعهد¬مستمر، می¬توان فرضیه¬های پژوهشی را به شرح ذیل تدوین کرد:فرضیه¬های تحقیقفرضیه اصلیبین «عدالت¬سازمانی» و «تعهد¬سازمانی» رابطه معناداری وجود دارد.فرضیه¬های فرعی۱. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد.۲. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد.۳. بین «عدالت توزیعی» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد.۴. بین «عدالت رویه¬ای» و «تعهد تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد.۵. بین «عدالت رویه¬ای» و «تعهد عاطفی» رابطه معناداری وجود دارد.۶. بین «عدالت رویه¬ای» و «تعهد مستمر» رابطه معناداری وجود دارد.۷. بین «عدالت مراوده¬ای» و «تعهد¬تکلیفی» رابطه معناداری وجود دارد.۸. بین «عدالت مراوده¬ای» و «تعهد عاطفی » رابطه معناداری وجود دارد.۹. بین «عدالت مراوده¬ای» و «تعهد¬¬مستمر » رابطه معناداری وجود دارد.روش تحقیقتحقیق حاضر از نظرهدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نظر نوع، تحلیل همبستگی دو متغیره است. تحقیق کاربردی است، زیرا نتایج آن برای گروههای متفاوت برنامه‌ریزان و مدیران قابل استفاده است و توصیفی است، چون بدون دستکاری متغیرها و مؤلفه‌های آنها انجام می¬پذیرد.جهت جمع¬آوری اطلاعات مورد¬ نیاز، علاوه بر مطالعه کتابخانه¬ای، از روش میدانی نیز استفاده شد. در جریان مطالعه پیمایشی از پرسشنامه¬ای با ۳۰ سؤال استفاده شد که ۱۵ سؤال آن مربوط به عدالت سازمانی و ۱۵ سؤال آن مربوط به تعهد سازمانی بود. در طراحی پرسشنامه تعهد¬سازمانی، از پرسشنامه استاندارد سه بعدی مدل آلن و می¬یر استفاده شده و پرسشنامه عدالت سازمانی با توجه به مبانی نظری و پژوهشهای قبلی صورت گرفته و ابعاد و مؤلفه¬های عدالت سازمانی، طراحی شد. از این رو برای تأیید اعتبار ظاهری پرسشنامه، از فن دلفی استفاده شد. پس از تدوین و طراحی پرسشنامه، بین خبرگان توزیع و سپس اعتبار ظاهری آن مورد تأیید قرار گرفت.برای سنجش پایایی پرسشنامه¬ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. این آزمون به بررسی و محاسبه هماهنگی درونی پرسشنامه طراحی شده می¬پردازد. در این پژوهش سه آلفای کرونباخ محاسبه گردید: ضریب¬های آلفای به¬دست آمده برای پرسشنامه¬های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و کل پرسشنامه به ترتیب ۸۳۹۹/۰، ۸۲۳۳/۰ و ۹۰۴۵/۰ بودند از اعتبار بالای پرسشنامه حکایت داشتند.قلمرو، جامعه و نمونه آمارباین پژوهش در فاصله زمانی اردیبهشت¬ماه ۱۳۸۶ لغایت تابستان ۱۳۸۷ انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش حاضر، کارکنان «شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران» بود. این شرکت پس از تغییرات در ساختار سازمانی شرکت ملی گاز ایران طبق مصوبه مجمع عمومی شرکت ملی گاز، در تاریخ ۱۶ بهمن¬ماه ۱۳۸۴ از طریق ادغام شرکت مهندسی و ساختمان گاز و مدیریت مهندسی و اجرای طرح¬ها تشکیل گردید. فلسفه وجودی این سازمان، نظارت بر اجرای طرح¬های خطوط انتقال گاز در سطح ملی است. شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران از پنج مدیریت، پنج اداره، ده نفر مجری طرح خطوط انتقال گاز، سه نفر مشاور، پنج نفر عضو هیئت مدیره و دبیرخانه کمیسیون مناقصات تشکیل شده است. این شرکت ۸۰۰ نفر نیروی انسانی دارد که ۵۸۰ نفر رسمی، ۱۰ نفر پیمانی و ۲۱۰ نفر قراردادی هستند.در این پژوهش از روش نمونه¬گیری تصادفی طبقه¬ای استفاده شد و متناسب با تعداد پرسنلی که در هر مدیریت و اداره مشغول بودند، به¬طور نسبی تعدادی انتخاب شدند.اندازه نمونه برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸۰٪ از میان جامعه ۸۰۰ نفری، از رابطه ذیل به¬دست آمده است.این اطلاعات در جریان پیش

مطالعه¬ای که صورت گرفت برای تعیین اندازه نمونه مناسب برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۹۰٪ به دست آمده¬اند.بنابراین با توجه به رابطه فوق، اندازه مناسب برای نمونه برابر با ۲۵۱ شد؛ از این رو تعداد ۲۶۰ پرسشنامه توزیع گردید.روش تجزیه و تحلیل داده¬هابه منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده¬های گردآوری شده از روشهای متفاوتی استفاده شد. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه¬های فرعی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد، سپس با استفاده از یافته¬های جانبی تحقیق، با استفاده از آزمون رتبه¬ای فریدمن، جهت رتبه¬بندی ابعاد تعهد و عدالت سازمانی استفاده شده است.تجزیه و تحلیل یافته¬های پژوهشابتدا سئوالات مربوط به هریک از مؤلفه¬ها از پرسشنامه استخراج شدند و از مجموع آن¬ها میانگین گرفته شد تا میزان توجه به مؤلفه¬های مدل پژوهش در جامعهٔ مورد مطالعه، به¬دست آید. این سؤالات با استفاده از طیف ۶ مقیاسی طراحی شدند. در این سؤالات از گزینه¬های «کاملاـ مخالفم»، «مخالفم»، «تا حدودی مخالفم»، «تا حدودی موافقم»، «موافقم» و «کاملا موافقم» استفاده شد و به ترتیب نمرات یک تا شش به آنها اختصاص یافت. آزمون به¬کار گرفته شده برای سنجش وجود رابطه بین دو متغیر، آزمون اسپیرمن بود که نتایج ذیل به¬دست آمد:جدول۱: نتایج آزمون اسپیرمن برای فرضیه اهم...بحث و نتیجه¬گیریاحساس عدالت به مثابه نتیجه قضاوت افراد متعاقبا موجب می¬شود که در یک رفتار واکنشی، افراد رفتاری محبت¬¬آمیز و تعهدآور از خود بروز دهند. واضح است که نتیجه چنین تعاملی، استواری هویت جمعی مجموعه مورد نظر خواهد بود و در رویکرد سیستمی به «تعهد سازمانی» (یعنی تعهد جزء نسبت به سیستم) تعبیر می¬شود. اگر انسان به¬عنوان یک عامل هوشمند جزئی از سیستم باشد، در صورت وجود عدالت در سیستم و در پی افزایش تعهد سیستمی¬اش، نسبت به سیستم و تلاش اجزای آن، رابطه¬ای مسالمت¬آمیز برقرار می¬کند (پورسعید، ۱۳۸۴).با توجه به ابعاد مطرح شده در ادبیات موضوع، مشخص گردید که عدالت و تعهد سازمانی هر کدام لااقل در سه بعد قابل بررسی هستند. حاصل پژوهش آن بود که با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار، بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین عدالت توزیعی و سه بعد تعهدسازمانی، عدالت مراوده¬ای و سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. ضمن اینکه یافته¬ها نشان می¬دهند که بین عدالت رویه¬ای و تعهد مستمر و تکلیفی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و فقط فرضیه فرعی پنجم مورد تأئید قرار نگرفت و بین عدالت رویه¬ای و تعهد عاطفی رابطه¬ای مشاهده نشد. همچنین یافته¬های جانبی تحقیق نشان می¬دهند که میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان از دو نوع دیگر عدالت بیشتر بوده، تعهد تکلیفی کارکنان نیز بیشتر از تعهد عاطفی و مستمر آنان است.بنابراین با توجه به نتیجه پژوهش و از آنجا که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هر چه به این سرمایه گرانبها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تأثیر دارد، ملاحظه می¬شود که تلاش مدیران در جهت برقراری عدالت سازمانی می¬تواند منجر به ایجاد تعهد در کارکنان گردد؛ از این رو توصیه می¬گردد که مدیران به این امر مهم توجه داشته باشند و در جهت تحقق عدالت از هیچ کوششی دریغ نکنند؛ زیرا افراد متعهد، به ارزشها و اهداف سازمان بیشتر پایبند بوده و فعالانه در سازمان نقش¬آفرینی خواهند کرد. قابل تأمل است که این پژوهش را می¬توان با در نظر گرفتن نمونه¬های متفاوت، و آسیب¬شناسی عدالت¬سازمانی از ابعاد گوناگون تکمیل نمود. بدین ترتیب که عوامل مؤثر بر کاهش رعایت عدالت بررسی گردد و حتی¬القدور برای توسعه عدالت و در نتیجه آن تعهد¬سازمانی تلاش شود.منابع و مأخذ۱. آشوری، محمد (۱۳۸۳)، «حقوق بشر و مفاهیم مساوات، عدالت و انصاف»، فصلنامه مطالعات راهبردی.۲. اسماعیلی، کورش (۱۳۸۰)،«تعهد سازمانی»، مجله تدبیر، شماره۱۱۲، ص ۶۶.۳. باقری، فردین( ۱۳۸۵)، «عدالت اجتماعی در گستره جهانی»، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.۴. پورسعید، فرزاد(۱۳۸۴)، «فراگیری و پایداری؛ اصول راهنمای تحقق عدالت اجتماعی در ایران ۱۴۰۴ هجری شمسی»، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۳۲.۵. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰)، «مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۵.۶. پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲)، «طراحی سیستم خط¬مشی¬گذاری دولتی برای تحقق عدالت

اجتماعی بر مبنای مدل حکومت حق مدار علوی در نهج¬البلاغه»، رساله دکتری مدیریت سیاستگذاری عمومی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.۷. پور¬عزت، علی¬اصغر (۱۳۸۲)، «عدل موعود»، آخرین سلسله چالشهای بشری در تصویرگری جامعه عدل، نشریه گل نرگس، صص ۳۱-۲۹.۸. دلاور، علی (۱۳۸۰) «روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی»، تهران، انتشارات نشر ویرایش.۹. دنهارت، رابرت بی (۱۳۸۲)، «تئوریهای سازمانهای دولتی»، ترجمه الوانی و دانایی فرد، تهران، صفار.۱۰. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، «انتظار عدالت و عدالت در سازمان»، تهران، انتشارات سمت. ۱۱. ساروخانی باقر(۱۳۷۵) «روش¬های تحقیق در علوم اجتماعی»، پژوهشگاه علوم انسانی، مطالعات فرهنگی.۱۲. ساروقی، احمد (۱۳۷۵)، «تعهدسازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت»، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، ص ۷۳-۶۵.۱۳. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۷)، «روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران»، انتشارات آگاه.۱۴. سیار ، ابوالقاسم و حسن اسلامی، (۱۳۸۶)، «رفتار شهروندی سازمانی»، مجله تدبیر، شماره ۱۸۷.۱۵. شفیعی فر، محمد (۱۳۸۳)، «دموکراسی و عدالت اجتماعی با تاکید بر قانون اساسی جمهوری اساسی ایران»، شماره ۲۳.۱۶. فاتحی، محمد حسین، (۱۳۸۳)، «مالیات و وظایف توزیعی دولت»، مجله مجلس و پژوهش، شماره ۴۵، ص ۹۳.۱۷. قاضی زاده، کاظم (۱۳۸۴)، «بازخوانی مسئله عدالت اجتماعی»، نشریه حمایت، ۱۵ و۱۶/۸/۸۴.۱۸. مرتضوی، شهناز (۱۳۷۲)، «بهره¬وری نیروی انسانی» بررسی رضایت شغلی، تعهدسازمانی و امنیت شغلی»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره اول، دوره سوم.۱۹. مشبکی، اصغر و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۰)، «نقش استعاره¬ها در فراگرد دانش افزایی درباره سازمان: مروری بر پیامدهای کارکردی و کژکردی استفاده از استعاره¬ها»، سخن سمت ۷، شماره اول، بهار، ص ۶۴.۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۷)، «مجموعه آثار»، صدرا، قم.۲۱. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵), «سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی»، تهران، ترمه.منابع لاتین

Bies, Robert J., "Interactional Justice: The Sacred and the Profance", in Jerald Greenberg and Russell Croponzano (Eds.), Advances in Organizational Justice, Stanford, California: Stanford Univershty Press, ۲۰۰۱... Celep, C. (۲۰۰۲). "Antecedents of organizational commitment In eduacational organizations". Trakya university Edirn, Turkey.Erdheim & Wang & Zicker, ۲۰۰۶, P.۹۶۱ .Studying relationship between organizational justice and organizational commitment in National Iranian Gas Engineering CompanyDr. Seied Mehdi AlvaniDr.Ali asghar PourezzatAbolghasem SayyarAbstractThe Concept of Justice has been considered as one of the most important discussions since past times and also it has continually been dealt with as a main apprehension by human kind and specially scholars from different sciences. Justice is a broad concept. It has its own application in any field and is also being considered throughout past times, from personal lifetime to very complex social institutions especially it is being seen in government and its bureaucratic system. Justice extends the duration and permanence of social systems and integrates social elements beside each other, while injustice incurs to separate and also annihilate them.In a justice – based system, all managers of governmental institutions are to behave in such way through which nobody’s dignity insulted and behaved benevolently.Managers are also to observe justice to distribute the resources, facilities, organizational procedures and their interactions. Furthermore, organizational

commitment is a continuous process which can be appeared by participating people to make organizational decisions and concentrating to organizational people and their success & welfare.This research study has been done over the relationship which exists between justice and organizational commitment in Iran Gas Development & Engineering Corporation. The effect of justice on organizational commitment is the relationship which is considered at the top of organizational stability. The given results imply on this issue and also confirm the relationship between organizational commitment & justice.Keyword: Distributive justice, procedural justice, interactional justice, Affective commitment, continue commitment, Normative commitment.

## بررسی وضعیت مدیریت دانش در شرکت توسعه صنعتی الکترونیک

) فریبا سیدجعفررنگرز ،دکتر عباس افرزهدانشگاه صنعتی امیرکبیربهمن۱۳۸۸ چکیده: دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. در این مقاله این نقش در مدیریت نوآوری با توجه به نوع خلاقیت مورد نیاز، نوع صنعت و ساختار خاصی که آن سازمان داراست، روشن گردیده است. در فرایند نوآوری اجزای دانش ضمنی و تصریحی با یکدیگر ادغام گردیده و به سختی قابل جدا شدن هستند. از سوی دیگر، در این پژوهش نیاز به تجزیه و تحلیل مستقیم به منظور دستیابی به نتایج صحیح مدیریت دانش ضمنی در فرایند خلاقیت، بیان گردیده است. مدیران و محققانی که در زمینه تعامل منابع انسانی و شبکه‌ها فعالیت می‌کنند باید برای دانش ضمنی اهمیت بیشتری قائل شوند زیرا دانش ضمنی جریان فرایند برهمکنش و فعل و انفعال شخصی است. بنابراین، تحقیقات، انتقال فراست و شهود، یا به عبارتی دیگر آنچه انسانها درون خود حس می‌کنند، در جوی غیر رسمی و رودررو بهتر عمل می‌کند. درنتیجه در این فضا به راحتی می‌توان از ایده‌های جدید، محصولات یا فرایندها خلاقانه جهت حل مشکلات به صورت انعطاف پذیر، بهره‌مند گردید.کلید واژهمدیریت دانش، دانش ضمنی، دانش تصریحی، نوآوری، خلاقیتمقدمهسالهای اخیر «مدیریت دانش» به یک موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در متون تجاری تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمانهای با قدرت دانش می توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند.منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان‌دهندهء تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است. (نلسون و وینتر، ۱۹۸۲) اگرچه مدیریت، آگاهی از پتانسیل‌های منابع دانش است، اما هنوز اتفاق نظری دربارهء ویژگیهای این دانش و روشهای بهره گیری از آن وجود ندارد.مدیریت دانشتبدیل داده و اطلاعات به یکدیگر به واسطه فناوری اطلاعات صورت می گیرد ولی فناوری اطلاعات گزینه ناتوانی برای تبدیل «اطلاعات» به «دانش» است. عوامل اجتماعی، «دانش» و «اطلاعات» را بهتر به یکدیگر تبدیل می کنند اما همین عوامل در تبدیل «داده» به «اطلاعات» کند هستند. این یکی از دلایلی است که ما اعتقاد داریم مدیریت دانش از طریق بهینه‌سازی دو عامل زیر سیستم‌های اجتماعی و فناوری بهتر انجام می شود. ریشه‌های این دیدگاه را می توان در چشم‌اندازهای اجتماعی- فناوری سازمان یافت. (امری، ۱۹۵۹؛ تریست و بامفورس، ۱۹۵۱) «داده» و «اطلاعات» بر مبنای «سازمان» و «اطلاعات» و «دانش» بر مبنای «تفسیر» از یکدیگر متمایز شده‌اند.بنابراین بحث این است که دانش ترکیب سازمان یافته‌ای است از «داده» که از طریق قوانین، فرآیندها و عملکردها و تجربه حاصل آمده است. به عبارت دیگر «دانش» معنا یا مفهومی است که از فکر پدید آمده (ماراکاس، ۱۹۹۹) و بدون آن، «اطلاعات» یا «داده» تلقی می شود. تنها از طریق این مفهوم است که «اطلاعات» حیات یافته و به «دانش» تبدیل

می شود (بات، ۲۰۰۱). بنابراین تمایز بین «اطلاعات» و «دانش» به دیدگاه کاربر بستگی دارد. دانش یک مضمون وابسته است از آن‌رو که «مفاهیم» در ارتباط با یک الگوی مشخص تفسیر می شود. (ماراکاس، ۱۹۹۹، ص ۲۶۴)نوآوری دانشرشته مدیریت دانش به عنوان منبع و سرچشمه اصلی مزیت رقابتی در آینده شناخته شده است. این بدان معنا نیست که در دنیای به شدت رقابتی امروز نمی توان از مدیریت دانش برای کسب مزیت رقابتی و پیشبرد اهداف و مقاصد نوآوری در سازمانها استفاده کرد، بلکه می توان قاطعانه ادعا کرد که امروزه مهارتهای مدیریت دانش می تواند در پیگیری و تحقق نوآوری در سازمانها موثر واقع شود. علاوه براین، مدیریت نوآوری نیز که با مسائل و موضوعاتی نظیر مدیریت کارآمد فرایند نوآوری سر و کار دارد توجه و اقبال بسیاری را به خود جلب کرده است (GOH, ۲۰۰۴,HARKEMA AND BROWAEYS, ۲۰۰۲, GIGET, ۱۹۹۷). از آنجا که نوآوری به عنوان یکی از عناصر مهم و کلیدی کسب و کار محسوب می شود، امروزه مدیریت دانش به عنوان یکی از وظایف و کارکردهای اصلی سازمان محسوب می شود. علی رغم مطالبی که بیان شد تحقیقاتی که در زمینه دستیابی، مدیریت و کاربرد داراییهای دانش در نوآوری انجام گرفته است هنوز کافی نبوده است. امروزه، مدیریت دانش و مدیریت نوآوری دو حوزه مدیریتی متمایزی هستند که به نظر می‌رسد دارای تاثیرات و نتایج مجزایی هستند. با وجود این، یکی از دغدغه‌های عمده و اصلی مدیران ارشد سازمانها این است که از طریق کاربرد موثر داراییهای دانش به ایجاد، تحکیم و توسعه نوآوری بپردازند.ترکیب مدیریت دانش و نوآوری افزایش رقابت بین بنگاه‌ها در مقیاس جهانی باعث شده است که تفکیک یا عدم تفکیک حوزه های مدیریت دانش یا مدیریت نوآوری موضوع چندان استراتژیک و مهمی به شمار نیاید. در عوض، موضوع استراتژیک و مهم کاربرد مدیریت دانش در فرایندهای مدیریت نوآوری است که موجب می شود سازمانها عملکرد خود را ارتقا ببخشند. برای اینکه بتوانیم چشم انداز روشنی به مدیریت استراتژیک نوآوری دانش بگشاییم، لازم است که دو جریان فکری پشتیبان مدیریت دانش و مدیریت نوآوری را بیان کنیم. رویکرد استراتژیک به مدیریت دانش و مدیریت نوآوری ممکن است به ترکیب و یکپارچه سازی بیشتر این دو حوزه منجر گردد. برای اینکه این جنبه از مدیریت نوآوری دانش درک شود یک چارچوب مدیریت استراتژیک ارائه می گردد که به عنوان یک الگوی مفهومی قادر است به سازمانها کمک کند که درک کنند چگونه می توان نوآوری دانش را از طریق یک روش کلی، جامع و هماهنگ هدایت کرد.عناصر تشکیل دهنده نوآوری دانشاولین بار پیتر دراکر بود که از اصطلاح کارگر دانش ( knowledge worker (استفاده کرد. در واقع تا همین اواخر بود که مدیران و سیاستگزاران سازمانی دریافتند نوآوری موفق نوآوری دانش‌مدار است. «آمی‌دون» نوآورری دانش را بدینگونه تعریف می کند: ایجاد، توسعه، تبدیل و کاربرد افکار جدید در قالب کالاها و خدمات قابل فروش که موجب موفقیت سازمانها، اعتبار اقتصاد یک ملت و پیشرفت و ترقی یک جامعه می شود. نوآوری دانش دو عنصر کلیدی دارد: اول شناسایی دانش به عنوان یک عامل کلیدی و دوم اقدامات مربوط به مدیریت دانش.دانش صریح و دانش ضمنیصاحب نظران دانش را به دو دسته تقسیم می کنند: دانش صریح و دانش ضمنی. « نوناکا» و نویسندگانی دیگر از جمله «پولانی» دانش تصریحی را دانشی می دانند که می توان آن را به سادگی نوشت یا بیان کرد و در پایگاه داده‌ها ذخیره کرد. این نوع از دانش را می توان فرم داد و به صورت یک فرمول علمی و یا کتابچه راهنما بین افراد سازمان منتشر کرد. دستورالعمل‌ها، مقررات، قوانین، رویه‌های انجام کار، آئین‌نامه‌ها، شرح جزئیات و... که به صورت رسمی در بین افراد سازمان به آسانی قابل انتقال هستند همه دانش تصریحی به حساب می آیند.به عبارت دیگر، دانش صریح یا آشکار دانشی است که به آسانی قابل انتقال می باشد و می توان آن را به کمک یک سری از نشانه‌ها مثل حروف، اعداد و... در قالب نوشته، صدا، تصویر، عکس، نرم افزار، پایگاه داده و... مدون و کدگذاری کرد؛ به همین دلیل به اشتراک گذاری دانش صریح به راحتی امکان پذیر است. معمولاً ـ دانش صریح در سازمان‌ها به شکل اسناد حاصل از فعالیت های تحقیقاتی، مستندات تولید یا تعمیرات، قوانین، رویه‌های کاری، برنامه‌های روزمره و... در می آیند که بر اساس آنها هر یک از کارکنان به انجام وظایف خود مشغولند.در مقابل،

دانش ضـمنی شخصـی بوده و فرموله کردن آن بسیار مشکل است. این نوع از دانش که از طریق تسهیم تجربیات با مشاهده و تقلید اکتساب می شود، ریشه در اعمال، رویه‌ها، تعهدات، ارزش‌ها و احساسات افراد داشته؛ قابل کدگذاری نبوده؛ و به سادگی از طریق زبان بیان نمی شود.دانش ضـمنی و نوآوریعصـر حاضـر، عصر تحولات و تغییرات شگرف درفناوریهاست. عصری که ساختار فکری آن آکنـده از عمق بخشـیدن به اطلاعـات و توجه به مشـارکت نیروی انســانی خلاـق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر درجهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عـدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآیـد، این امر مسـتلزم این اسـت که سازمـان بـا ارج نهادن به مـدیریت دانش و متقابلا مـدیریت خلاقیت و نوآوری، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضـروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پـذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. مدیریت نوآوری در واقع فرایندی است که از طریق ترکیب و یکپارچگی اجزای مختلف دانش به پدیدآوردن بدیهیات می پردازد. در این عصـر ضمن تلاشهای بسیاری که در زمینه ساختـاردهی و مهندسـی مجـدد فراینـدها و همچنین کـاهش هزینه هـا به منظور کسب سودآوری، توسط شـرکتها انجام گرفته است، اینک نوبت این است تا بسیاری از آنها به تجدید سبد محصولات خود از طریق ایجاد نوآوری بپردازند. در این راستا خلاقیت و تولیـد افکار و اندیشه های نو توسط مدیران و کارکنان سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و جایگاه والایی را درسازمان به خود اختصـاص داده است. امروزه سازمانهـایی موفق هسـتند و می تواننـد در دنیـای پررقـابت ادامه حیـات بدهنـد که دائمـاً افکـار و انـدیشه‌های جدیـد را در سازمان کاربردی سازنـد نقش دانش ضـمنی به عنوان یک اهرم کلیدی در ایجاد نوآوری مورد تاکید قرار گرفته و با هدف موفقیت خلاقیت، ضـمن اسـتناد بر تحقیقات انجام شده در این حیطه، ابعاد مرتبط دانش ضمنی و مدیریت نوآوری بررسـی و تشـریح می شود. بر این اساس در آغاز با مروری بر ادبیات مدیریت دانش ضمنی و مدیریت نوآوری، نقش دانش ضمنی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی در سه بعد: تکامل دانش ضـمنی، حیاتی سازی آن و انتقال دانش ضـمنی بررسـی شده، سپس با بیان سه محور: انواع نوآوری، نوع صـنعت و ساختار سازمانی یک سازمان خلاق در مـدیریت نوآوری، مـدلی یکپارچه از ارتباط و تاثیر مدیریت دانش ضـمنی بر مدیریت نوآوری ارایه می گردد.کار میدانییکی از رویکردهای علمی در ارزشیابی رویکرد مبتنی بر هدف می‌باشـد که در این راهنما سـعی شـده الگوریتمی مناسبی برای اجرای ارزشـیابی درونی مبتنی بر هدف ارائه گردد. هدف اصـلی از چنین ارزشـیابی ارتقـاء دانش بوده و این مهم از طریق فراینـدی انجـام می گیرد که منجر به قضـاوت یـا توصـیه ها و پیشـنهاداتی در خصوص مـدیریت دانش می گردد. بطور معمول مـاهیت چنین ارزشـیابی‌هایی بیشتر کیفی است. پرسشــنامه (در پیوست ارائه شـده است) مجموعه‌ای از سوال‌هاست که پاسخ دهنده با ملاحظه آنها پاسخ لازم را ارائه می دهد. در این راسـتا ارزیابی بر روی شـرکت توسعه صـنعتی الکترونیـک انجـام گرفت، این شـرکت در زمینه تجهیرات پزشـکی فعالیت می‌نمایـد. و نماینـدگی چنـدین شـرکت امریکایی را در ایران برعهده دارد. شایان ذکر است که تعداد پرسنل این شرکت ۶۸ نفر می‌باشد.نتایج کار میدانیاین موضوع کاملا روشن است که هر سازمانی بـا تـوجه به نـوع صـنعت، نوع خلاـقیت و ساختـار سازمـانی ویژه‌ای که داراست به منظور به کـارگیری دارایی‌های دانش ضـمنی موجود در راسـتای موفقیت خلاقیت، مکانیسم‌ها و ساختارهای مختلفی را به کار می گیرد. مشـکلاتی که در حوزه فرایند خلاقیت رخ می دهند، اغلب آن قدر پیچیده هسـتند که تنها بر پایه یک تجزیه و تحلیل ساده قابل حل نیستند. «بلوم» در مطالعـات موردی خود نشان داده است که در مراحل انتهایی فراینـد نوآوری، دانش ضـمنی، به سـرعت گرفتن این فراینـدکمک کرده، در نـتیجه بـه مـوفقیت در نـوآوری منجر می گردد. در شـکل۲ ارتباط بین مـدیریت دانش ضـمنی و مـدیریت نوآوری دیـده می‌شـود.«ریـتر» موفقیت نوآوری را بـا دو بعـد موفقیت در نوآوری محصول و موفقیت در نوآوری فراینـد تعریف می کنـد. او معتقد است : «خلاـقیت موفقیت آمیز به افزایش سود و درآمـد منجر می شود». وی در چهار سازمانی که مورد آزمون قرار داد، از طریق به کارگیری دانش ضـمنی صحیح، مراحل انتقال و اجرای ایده ها را در فرایند نوآوری کوتاه کرد. در ادامه باید به این نکته اشاره کرد

که در نظر گرفتن محدودیت ذاتی گزینه‌های مختلف، قبل از اینکه مراحل واقعی آزمون آغاز شوند، به سرعت گرفتن این فرایند منجر می گردد. موفقیت فرایند نوآوری زمانی به وقوع می پیوندد که در هر مرحله آن بر یک بحران، خواه از طریق سرعت گرفتن فرایند یا ممانعت از توقف فرایند، غلبه شود.این موضوع نشان می دهد که با مدیریت صحیح دانش ضمنی مشکلات به وجود آمده به روشی انعطاف‌پذیر حل خواهند شد و در تمامی مراحل فرایند خلاقیت (از کشف ایده گرفته تا ورود به بازار و استفاده)، دانش ضمنی اهمیت زیادی در جهت موفقیت خلاقیت خواهد داشت.تصمیم گیری در فرایند خلاقیت شدیدا به فن دانش ضمنی بستگی دارد. در نتیجه دانش ضمنی نقش مهمی را در تمام مراحل فرایند نوآوری ایفا می کند. این موضوع کاملا روشن است که در تمام مراحل فرایند نوآوری (کشف و ایجاد ایده) میزان نامشهودی و ملموس نبودن افزایش می‌یابد، بنابراین دانش ضمنی، نقش مهمی را در هر مرحله از فرایند خلاقیت ایفا می کند. بنابر تحقیقات انجام شده، این گونه استنتاج می شود که مدیریت دانش ضمنی لازم است به منظور توانایی در بیشینه سازی موفقیت خلاقیت و نوآوری، همراستا با مدیریت نوآوری یک سازمان پذیرفته شده و بر سه بعد مختلف دانش ضمنی(تکامل، حیاتی سازی و انتقال دانش ضمنی) تاکید شود. هر چه دانش ضمنی مرتبط‌تری در مراحل مختلف فرایند خلاقیت وارد شود، مدیریت نوآوری به صورت کارا و موثرتر عمل خواهد کرد که این امر منجر به افزایش موفقیت خلاقیت می گردد. ارائه راهکار الگوی مارپیچ مارپیچ دانش- پل ارتباطی دانش آفرینی و خروجی‌های سیستم مدیریت دانش- در حقیقت تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و نیز استفاده از دانش صریح برای گسترش دانش ضمنی در میان افراد است. دانش جدید همواره با فرد آغاز می شود. یک محقق برجسته دیدگاهی دارد که او را به ثبت اختراعی جدید رهنمون می سازد. بینش یک مدیر میانی در مورد روند بازار، کاتالیزوری برای معرفی یک محصول جدید و مهم است. یک کارگر ساده پس از سالها تجربه به نوآوری در یک فرآیند جدید می رسد.در تمام این مثالها دانش فردی کارکنان به دانش سازمانی تبدیل می شود که برای شرکت به عنوان یک کل ارزشمند است. قرار دادن دانش فردی در اختیار دیگران، فعالیت اصلی سازمانهای دانش آفرین است. این کار به‌طور مداوم و در تمام سطوح سازمان انجام می شود.الگوی مارپیچ دانش چنین است:۱-ضمنی به ضمنی: بعضی اوقات فردی دانش ضمنی خود را به‌طور مستقیم با فرد دیگری در میان می گذارد. برای مثال وقتی تاناکا به عنوان شاگرد سرنانوای هتل شروع به کار کرد توانست مهارتهای ضمنی او را از طریق مشاهده، تقلید و تمرین یاد بگیرد. آنچه او یاد گرفته بود تبدیل به قسمتی از دانش ضمنی او شد. ۲-صریح به صریح: فرد می‌تواند قسمتهای مجزایی از دانش صریح را با یکدیگر ترکیب کند و یک کل جدید تشکیل بدهد. برای مثال حسابرس یک شرکت را در نظر بگیرید. او اطلاعات مختلف سازمان جمع آوری و با کنار هم قرار دادن آنها یک گزارش مالی تهیه می کند. این گزارش، دانش جدیدی است که از ترکیب اطلاعات کسب شده از منابع مختلف به‌دست آمده است. اما این ترکیب نیز، به‌معنای واقعی، دانش موجود شرکت را گسترش نمی دهد.۳-ضمنی به صریح: وقتی تاناکا توانست دانش ضمنی خود در مورد پخت نان را توضیح بدهد، آن را به دانش صریح تبدیل کرد و بنابراین توانست آن‌را با همکارانش در تیم تحقیقات در میان بگذارد. مثال دیگر را می توان در مورد حسابدار شرکت عنوان کرد. او به جای تدوین یک برنامه مالی معمولی برای شرکت خود، براساس دانش ضمنی حاصل از تجارب سالیان دراز، یک رویکرد ابداعی جدید برای کنترل بودجه شرکت ابداع کرد.۴-صریح به ضمنی: ضمن اینکه دانش صریح جدید در سازمان به‌کار می رود، کارکنان شرکت آن را به تدریج نهادینه و از آن برای گسترده‌ترکردن، بسط دادن و اصلاح چارچوبهای دانش ضمنی خود استفاده می کنند. گروه‌های تخصصی (Community of Practices)گروه‌های تخصصی گروه‌هایی متشکل از افراد می باشند که هر یک در یک حوزه کاری متخصص بوده و به منظور حل برخی مشکلات، یادگیری و توسعه ایده های جدید دور هم گرد آمده اند. تشکیل و به کارگیری گروههای تخصصی (CoP) در قسمتهای کلیدی سازمان یکی از راه‌های عملیاتی جهت مدیریت دانایی ها به عنوان یک سرمایه می‌باشد همانگونه که سازمان ها به صورت سیستماتیک و با حساسیت سرمایه های مشهود خود را مدیریت می نمایند. در عصر

دانش محور پیچیده شدن دانش ها و پیشرفت علم و تکنولوژی ایجاد نوعی تضاد نموده است، همزمان با نیاز به متخصصان قوی تر و فعالیت به صورت تخصصی تر روی دانش ها-که مستلزم زمان بیشتر می‌باشد- بازه عمر دانش ها کوتاه تر شده است! در نتیجه بدون وجود گروههایی که به صورت تخصصی روی حوزه های حساس دانش تمرکز کرده باشند، همراه شدن با این سرعت بالای تغییرات غیر ممکن می‌باشد. بی توجهی به حفظ دارایی های دانشی حساس سازمان می تواند منجر به یک تاثیر منفی شدید گردد علی الخصوص زمانی که یک کارمند کلیدی و یا مرتبط با یک پروژه و یا فرایند کاری خاص باشد. در این صورت زمان زیادی جهت جایگزینی اطلاعات و دانش های از دست رفته سازمان نیاز می‌باشد. در بسیاری از موارد سازمان دست به تولید دانایی هایی می زند که در اختیار اعضای قبلی سازمان وجود داشته است و می تواند باعث ایجاد زیان های غیر قابل جبران گردد. گروههای تخصصی (CoP) همچنین فرصتهایی جهت ایجاد نوآوری در سازمان می باشند. نوآوری فرایندی است که به ندرت به صورت انفرادی ایجاد می گردد و معمولاً نتیجه تلاش های گروهی و تسهیم دانش می‌باشد. بنابراین اهمیت تشکیل گروههای تخصصی با هدف ایجاد هم افزایی جهت پیشرفت های کاری به صورت مضاعف برای سازمان نمود پیدا می کند.نتیجه‌گیری دنیایی که ما در آن زندگی می کنیم مملو از داده‌ها و اطلاعاتی است که در فضای ماده پراکنده هستند. برای از دست ندادن و استفاده بهینه از آنها ناگزیر به اداره کردن آنها هستیم. این عمل به‌وسیله مدیریت دانش انجام می شود. اما برای مقابله با تغییرات و تاختن به سوی هدف در اجتماع پیشرفته امروزی، باید علاوه بر مدیریت دانش فعلی دست به خلاقیت و نوآوری زد و راههای جدید را آزمود. ایجاد دانش جدید، پاره‌ای از روشهای آن ونیز رابطه ورودی وخروجی سیستم مدیریت دانش، یعنی سازمانهای یادگیرنده-یاددهنده و مربی از مباحثی بودند که در این مقاله مطرح شدند.بجاست که مدیران با دقت و تامل بیشتری این مباحث را دنبال کنند تا بتوانند در دنیای متلاطم و پر رقابت کنونی خود و شرکتشان را به سر منزل مقصود برسانند.منابع و مراجع۱. جعفری، مصطفی. کلانتر، سیدکیانوش.«مدیریت دانش در سازمان»؛ تدبیر، سال چهاردهم، شماره ۱۴۲، اسفند ۱۳۸۲.۲. میرزابیگی، جهانشاه، انتقال دانش و حفظ مهارت : نیاز پیوسته فرایند جهانی شدن،مجله مدیر ساز، مرداد ۱۳۸۴.۳. الوانی.سید مهدی"،سازمان‌های یاددهنده نسل جدید سازمان‌های یادگیرنده."مدیریت وتوسعه.شماره ۱۸.صفحات۸-۱۷ . ۱۳۸۲.۴. تامس.اچ.دانپورت و لارنس پروساک "، مدیریت دانش، "دکتر حسین رحمان‌سرشت، انتشارات شرکت طراحی مهندسی قطعات ایران خودرو، ۱۳۷۹.

۵. Bajaria,H.J., "Knowledge Creation and Management:Inseperable Twins", Total Quality Management, ۲۰۰۰, Vol. ۱۱, Issue ۴-۶.۶. Delic, Kemal A. Lahaix, Dominique, "Knowledge Harvesting, Articulation,and Delivery" , Hewlett_Packard Journal,۱۹۹۸, Vol. ۴۹, Issue ۲.۷. Hatten, Kennet. Rosenthal, Stephen, "Creating Knowledge through Experiments" , Knowledge Management Rewiew, ۲۰۰۰, Vol ۳, Issue ۴.۸.. Kershberg, Lany, "Knowledge Management in Heterigeneous Date Warehouse Environment", ۲۰۰۱.۹.. Loshin, Pete , "Knowledge Management" , Computer World, ۲۰۰۱ , Vol ۳۵, Issue ۴۳.۱۰.. Marwick,A.D.,"Knowledge Management Technology" , IBM System Journal, ۲۰۰۱, Vol. ۴۰, Issue ۴.۱۱.. Morey, DarylMayburg,Mark Thuraisingham,Bhavani, "Knowledge Management", Massachusetts Institute of Technology,۲۰۰۰.۱۲.Nonaka , I., "How Organizations Learn", International Thamson Business Press, ۱۹۹۶,P.P.۱۸_۳۱.

پیوستپرسش اهمیت(۰-۹) برخورداری(۰-۹)۱- رهبری/ آیا سازمان شما دارای چشم انداز و استراتژی مشخص در حوزه دانایی می‌باشد، مدیران ارشد سازمان به آن پایبند هستند و نقش دانش در پیشبرد شرکت به درستی مشخص و مکتوب گردیده است؟

۸ ۷ ۲- ارزیابی دانشی/ آیا سازمان شما سرمایه های دانشی خود را با روشی سیستماتیک اندازه گیری و مدیریت می نماید و گزارشات مناسبی را در این زمینه تدوین می کند؟ ۷ ۳۵- فرایندها /آیا در سازمان شما فرایندهای مدونی جهت جمع آوری، ارزیابی و سازماندهی به دانش های حساس سازمانی و برون سازمانی طراحی گردیده است؟ ۷ ۶۴- دانش ضمنی/ آیا شما بهترین متخصصان در حوزه های مختلف کاری سازمانتان را می شناسید و آیا مکانیسم های مشخصی جهت تبدیل دانش ضمنی آنها به دانش آشکار موجود می‌باشد؟ ۸ ۵- فرهنگ، ساختار /آیا تسهیم دانش در واحدهای سازمان فعالانه مورد تشویق و پاداش دهی قرار می گیرد؟ آیا فضای سازمان موجب تشویق افراد به تسهیم دانش می گردد؟ ۶ ۳

۶- بهره برداری دانشی/ آیا در سازمان شما دانش و مدیریت دانش منجر به تولید محصولات وخدمات جدید و یا ارائه خدمات بهتر به مشتریان و افراد خارج سازمانی مرتبط با سازمان می گردد؟ ۸ ۶

۷- افراد،مهارت ها /آیا نقش ها و افراد مشخصی مختص به مدیریت دانش تعریف و مشخص گردیده اند و آیا تمامی مدیران ارشد و متخصصان سازمان آموزش های لازم در حوزه مدیریت دانش را دریافت نموده اند؟ ۷ ۵ ۸- زیر ساختهای تکنولوژیکی /آیا امکانات لازم جهت تبادل و تسهیم دانش های حیاتی از طریق سیستمی با قابلیت های بالا در سازمان فراهم آمده است؟ ۶ ۲۹- نوآوری و خلاقیت/مدیریت دانش تا چه حد نوآوری و خلاقیت سازمان موثر است؟ ۸ ۷۱۰- ساز و کارهای دانش آفرینی/آیا دانش آفرینی در سازمان شما وجود دارد؟برای این امر از چه ساز و کارهایی استفاده می گردد؟ ۷ ۵

## مدل ارزیابی عملکرد کارکنان ملی نفت

مدل برای ارزیابی عملکرد مؤثر کارکنان شرکت ملی نفت ایران سید علی صدرالسادات چکیده: مدیریت در سازمان برای نیل به اهداف خود به دنبال استقرار نظامات و سیستم هائی می باشد تا فضای مساعد برای افزایش بهره وری را تضمین کند. از مهمترین این نظامات ، سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان جهت بررسی رفتارها و قابلیت های آنان و رشد و شکوفائی آن برای رسیدن به اهداف سازمان می باشد. در بررسی سیستم های ارزیابی عملکرد بکار گرفته شده در سازمانها و مؤسسات مختلف بطور کلی این نتیجه بدست می آید که مؤسسات و سازمانهای مزبور براساس نیاز و در چهارچوب مدلهای علمی مطرح شده از ناحیه صاحب نظران علم مدیریت، بصورت تجربی نسبت به انتخاب و استقرار نوعی نظام ارزیابی عملکرد برای کارکنان خود، اقدام نموده اند، بگونه ای که صرف نظر از شرایط و ویژگی های نیروی انسانی از بسیاری جهات با هم شباهت دارند. برای انتخاب و طراحی الگوی ارزیابی عملکرد موثر و متناسب با شرایط شرکت ملی نفت ایران بر اساس فرآیند بررسی رویکردهای مختلف ارزیابی عملکرد کارشناسان، تعیین رویکردهای ارزیابی عملکرد متناسب با شرکت ملی نفت ایران، تعیین روش های ارزیابی متناسب با شرکت ملی نفت ایران، تعیین روش های مناسب ارزیابی عملکرد در سطح حوزه های عملکردی شرکت ملی نفت ایران و روش های مناسب در سطح ستاد و حوزه های کاری شرکت ملی نفت ایران مورد توجه قرار گرفته که در این مقالهبه آنها پرداخته می شود. این مقاله منتج از نتایج یک مطالعه علمی است که در شرکت ملی نفت صورت پذیرفته است.مقدمه:با توجه به اینکه بهبود بهره وری یکی از اهداف مستمر هر سازمان است و این امر تابعی از بهسازی عملکرد کارکنان است ، در این رابطه ارزیابی عملکرد کارکنان نقش برجسته ای پیدا می کند زیرا اگر نظام ارزیابی بگونه ای اثر بخش ، طراحی گردد باعث می شود که ارزیابی برای اهداف و مقاصد ارزیابی مثل ترفیع ، تنزل ، پرداخت ، .... و مقاصد پرورشی مثل رنامه ریزی ( بهسازی عملکرد و توانمندسازی کارکنان و ... ) موثر، واقع شود . فرآیند های ارزیابی عملکرد با توجه به کاربردهای فراوان نتایج حاصل از آن، نیازمند توجه خاصی می باشد . پژوهشهای زیادی در زمینه کاربرد نتایج حاصل ازارزیابی صورت گرفته ، ازآن جمله پژوهشی است که توسط " استیفن رابینز " در ۶۰۰ سازمان شده که جدول شماره (۱) یافته های این پژوهش را نشان می دهد .کاربرد در : درصدپاداش دهی

۶/۸۵بازخورد عملکردی ۱/۶۵آموزش و بهسازی منابع سازمانی ۳/۶۴ارتقاء و ترفیع ۳/۴۵برنامه ریزی نیروی انسانی ۱/۴۳ارتقاء یا انفصال از خدمت ۳/۳۰تحقیقات ومطالعات نیروی انسانی ۲/۱۷جدول شماره (۱): کاربرد نتایج ارزیابی عملکرددر پژوهشی که در بیش از ۵۰۰ شرکت انجام شده است حدود ۹۰٪ شرکت ها از سیستم ارزیابی عملکرد برای افزایش پرداخت شایستگی و ۸۷٪ برای مرور عملکرد و ۷۹٪ به عنوان فرصتی برای تعیین اهداف دوره آینده استفاده کرده اند ( رابینز، ۱۳۷۶ ) .طی یک نظر سنجی از ۱۰۶ روان شناس صنعتی ۱۰ کاربرد مختلف برای داده های حاصل از ارزیابی عملکرد عنوان شده است که به ترتیب عبارتند از : ( کریتنر ، ۲۰۰۱ )۱- مدیریت حقوق و دستمزد ۶- شناسائی عملکرد ضعیف۲- ارائه بازخورد عملکردی ۷- کمک به تعیین و تعریف اهداف ۳- شناسائی نقاط قوت و ضعف افراد ۸- تصمیمات در خصوص ترفیع۴- مستند سازی ۹- بازخرید و یا بازنشستگی پرسنل ۵- تشخیص عملکرد فردی ۱۰- ارزیابی میزان دستیابی به اهدافبا توجه به اهداف و نتایج حاصل از ارزیابی که بطور خلاصه مرور شد این بررسی بر آن است. که با مطالعه منابع ، مدلی برای ارزیابی مؤثر برای عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران پیشنهاد نماید که بیشترین اهداف و نتایج مطرح شده را پوشش داده کارآئی مناسب کارکنان را در شرایط کنونی ارزیابی نماید .همچنین مدیران بتوانند با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد افراد ، امکان پرورش توانمندیها و شایستگی های کارکنان را از طریق برنامه ریزی کار راهه شغلی و تعیین مسیر شغلی در آینده فراهم نموده چشم انداز شغلی روشن تری را برای رشد و پیشرفت آنها مهیا نمایند .با توجه به مطالب بالا دستاوردهای مورد نظر تحت عنوان پیامدهای ساختاری و رفتاری از طریق نمودار زیر تحت عنوان جایگاه و نقش ارزیابی عملکرد در فرآیند توسعه منابع انسانی کارکنان نمایش داده شده است . پیامدهای ساختاریبرنامه ریزی ، تعیین مسیر شغلیتعدیل حقوق و مزایابهسازی عملکردکارمندیابی وانتخابتعیین نیازهای آموزشیبهبود ارتباطات داخلیکاهش تعارضات و فشارهای روانی سازمانتوسعه خلاقیت و نوآوریشناخت استعدادهای بالقوه پیامدهای رفتاریبا توجه به نکات یاد شده در خصوص ضرورت و نتایج نظام ارزیابی عملکرد ، مهمترین دغدغه هر سازمان نوع و چگونگی این نظام متناسب با اهداف و وظایف و بستر عملکرد آن می باشد.بدیهی است نظام ارزیابی عملکرد در یک سازمان آموزشی یا یک سازمان صنعتی و یا یک سازمان داخلی نسبت به یک سازمانی که دارای ارتباطات گسترده بین المللی است می تواند متفاوت باشد .بنابراین نظام ارزیابی مؤثر که متناسب با مجموعه ویژگیها و شرایط یک سازمان باشد برای توسعه منابع انسانی سازمان امری ضروری و قابل توجه است .چهارچوب نظری (تئوریک ) بحث :چنانچه این تعریف از چهارچوب را بپذیریم که :چهارچوب نظری مبنایی است که تمامی ارکان یک پژوهش بر روی آن استوار می گردد ، یک شبکه منطقی توسعه یافته ، توصیف شده و کامل بین متغیرهائی که از طریق فرآیندهائی مثل مصاحبه ، مشاهده ، بررسی ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش تهیه می شود. ( دکتر غلامرضا خاکی ۱۳۷۸) با یک بررسی اجمالی در نظامهای ارزیابی عملکرد بکار گرفته شده در سازمانها و مؤسسات مختلف در کشورمان به این نتیجه می رسیم که این نظامات بیشتر در اثر تعامل خواست مدیران و کارشناسان آن سازمان بوجود آمده و از یک مدل عملی مناسبی تبعیت نمی کند.در حالیکه چنانچه بخواهیم این نظام ( نظام ارزیابی عملکرد کارکنان ) نتیجه مستقیم در بهبود مستمر سازمان داشته و باعث توانمندسازی کارکنان گردد باید به نحوی این نظام طراحی گردد تا در راستای اهداف و نوع کارکرد سازمان قرار گیرد.از طرف دیگر با یک بررسی اجمالی این برداشت حاصل می شود که وجه ممیزه اصلی نظامهای ارزیابی عملکرد کارکنان در انتخاب نوع رویکرد ارزیابی بعنوان فلسفه اصلی نظام و روش های ارزیابی متأثر از نوع رویکرد ارزیابی می باشد.و عوامل دیگری مثل دوره ارزیابی ، منابع ارزیابی ، کاربرد منابع ارزیابی عوامل تابعی رویکرد و روش های ارزیابی عملکرد می باشند .بنابراین مبنای تئوریک و نظری یک نظام ارزیابی عملکرد مؤثر که بتواند عاملی اساسی برای بهبود مستمر در جهت توسعه منابع انسانی سازمان باشد بصورت زیر می باشد . پیشینه و تحلیل موضوع :نیروی انسانی امروزه بعنوان مهمترین منبع سازمانی به شمار آمده و دامنه

تأثیرات آن ابعاد وسیع تری از سازمان را دربر می گیرد. نسل جدید نیروی کار دیگر با روش های سنتی قابل اداره کردن نبوده و محرک های اقتصادی اثر انگیزش پیشین خود را نخواهد داشت. براین اساس بقاء و موفقیت سازمانهای امروزی در گرو بهره وری نیروی انسانی آنهاست. به بیان دیگر ، چالش جدید مدیران ، هنر مدیریت آنهاست.هم سوئی اهداف فردی و اهداف سازمانی و بهبود مستمر عملکرد از جمله عواملی است که می تواند بهره وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر نمی توان از نیروی انسانی انتظار عملکرد عالی داشت،در حالیکه نیازهای اجتماعی و امنیتی او را برآورده نساخت. وجود نظامی که بتواند به این خواسته ها پاسخ داده و امکانات رشد و ترقی افراد را فراهم آورد، یک ضرورت به شمار می آید. لازمه تحقق این امر وجود سیستم های اداری و منابع انسانی اثربخش میباشد که بعنوان سیستم های پشتیبانی کننده در سازمانها انجام وظیفه نمایند. فلسفه بهبود مستمر حفظ انعطاف پذیری سازمان در مواجه با تغییرات است و پیش فرض آن این است که " بهبود امری دائمی است و می تواند هر لحظه اتفاق بیفتد " اما همچنانکه پیتر دراکر نیز بدان معتقد است " چیزی را که نتوان اندازه گیری کرد، نمی توان آن را مدیریت نمود " لذا یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب می تواند چنین نقشی را در سازمان ایفاد نماید. نظام ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از مهمترین نظامات منابع انسانی است که کارکردها و پیامدهای آن سایرسیستم های منابع انسانی و بسیاری از تصمیمات پرسنلی را تحت تأثیر قرار می دهد.وجود یک نظام ارزیابی کارآمد و اثربخش می تواند در شناسائی استعدادها و توانمندیهای بالقوه افراد نقش بسزایی داشته باشد . از سوی دیگر نظام ارزیابی عملکرد مناسب می تواند حس اعتماد و اطمینان کارکنان را از درستی تصمیمات پرسنلی افزایش داده و باعث انگیزه های کاری گردد. در سازمانی همچون شرکت ملی نفت ایران با حدود ۵۰ هزار کارمند و بعنوان یکی از عمده ترین قطب های اقتصادی کشور بهره وری نیروی کار اثرات بسیاری را نه تنها بر عملکرد سازمان بلکه بر اقتصاد ملی کشور برجای خواهد گذاشت براین اساس ، وجود یک نظام ارزیابی عملکرد اثربخش جهت استقرار نظام شایسته سالاری و بهبود مستمر در این سازمان عظیم مؤثر در اقتصاد ملی ضرورتی اجتناب ناپذیر است.نظام ارزیابی عملکرد کارکنان در شرکت ملی نفت ایران...ویژگی های مدل ارائه شده :۱- عدم تمرکز و انعطاف پذیری در انتخاب روش های ارزیابی۲- عدم اتکاء زیاد به قضاوت های ذهنی سرپرستان و اتکاء بیشتر به شاخص ها و معیارهای عینی قابل سنجش با توجه به رویکرد فرایندگرا- نتیجه محور۳- عینیت بخشیدن به شاخص های ارزیابی با تفکیک حوزه های عملکردی و نیز سطوح وظایف در ستاد و حوزه های اجرائی و عملیاتی .باتوجه به اینکه پژوهش انجام شده در چهارچوب سوالات پژوهش و محدود به بررسی رویکرد و روش های مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران بعنوان اصلی اثرگذار در نظام ارزیابی عملکرد بوده و به سایر عوامل با اثرات کمتر نپرداخته است لذا الزامات اجرای مدل پیشنهادی در سه سرفصل زیر مطرح و پیشنهاد گردیده است .الف - بستر مناسب برای کارآمدی نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی .ب- عوامل دیگری که باید در تعامل با نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی قرار گیرد.ج - سیستم ها و عواملی که نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی مشروط به آن است.مطرح و پیشنهاد گردیده است.الف ?کارآمدی نظام ارزیابی عملکردی پیشنهادی چه بستری نیاز دارد ؟مهمترین عوامل بستر ساز نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی به قرار زیر است :الف-۱- ایجاد واحد مستقل و پاسخگو برای برنامه ریزی و اجرای هماهنگ ارزیابی عملکرد. انسجام و هماهنگی میان واحدهائی که به نوعی با نظام ارزیابی عملکرد کارکنا ن مرتبط می باشند. از یک رو پیامدهای آن به واحدهائی نظیر امور اداری ، امور کارکنان و برنامه ریزی نیروی انسانی مربوط می شود و از سوی دیگر صدور بخشنامه ها و دستورالعمل های اجرائی برعهده واحد تدوین مقررات و روشهای ادارات بدون اینکه هماهنگی لازم میان برنامه ریزی و اجرا وجود داشته باشد. لذا لزوم وجود یک واحد مستقل کارشناسی به منظور انجام هماهنگی درزمینه فراهم نمودن دستورالعمل های اجرائی روشن و کامل ،آموزش و اطلاع رسانی به مدیران و کارکنان و نیز نظارت بر اجرای فرآیند ارزیابی و رسیدگی به شکایات بعنوان بستر مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان ضرورتی اجتناب ناپذیر است.الف-۲- لزوم مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابییافته های حاصل از

آسیب شناسی نظام ارزیابی فعلی شرکت ملی نفت ایران براین نکته تأکید دارد که شرایط و زمینه های لازم جهت اجرای اثربخش نظام ارزیابی مؤثر فراهم نیست. به عبارت دیگر اثربخشی کم نظام ارزیابی بیش از آنکه به ابعاد و اجزای آن مربوط باشد به نحوه اجراء و شرایط آن مرتبط است. اظهارات کارکنان در آسیب شناسی انجام شده توسط شرکت ملی نفت ایران نشان می دهد که علیرغم باور به ضرورت وجود یک نظام ارزیابی عملکرد اثربخش به سیستم موجود اعتماد زیادی ندارند، مهمتر آنکه آگاهی آنها در مورد ویژگی ها و عملکرد این نظام محدود است. در مقابل مدیران باور چندان به نقش و اهمیت ارزیابی در مجموعه خود ندارند شاید به همین دلیل برای ارائه بازخورد به کارکنان خود اهمیت زیادی قائل نبوده و نتایج ارزیابی معمولا "محرمانه تلقی می شود، صحبت کردن با کارکنان در مورد هدفها و انتظارات عملکردی نیز اگرچه جزء اجزای مهم یک نظام ارزیابی اثربخش به شمار می آید در سیستم فعلی جایگاه تعریف شده ای ندارد. لذا به عنوان یک عامل کلیدی برای موفقیت نظام ارزیابی جدید مشارکت دادن کارکنان در فرآیند ارزیابی و انجام مصاحبه در ابتدا و پایان دوره اهمیت فراوان داشته باید بستر سازی شود.الف-۳- آموزش و آگاه سازی مدیران در مورد ضرورت و اجرای نظام ارزیابی جدید. اغلب مدیران و سرپرستان اعتقاد دارند که آگاهی و مهارت لازم را در مورد روش های ارزیابی را دارا می باشند در صورتیکه در بررسی انجام شده خود اذعان داشته اند که شاخص های ارزیابی بصورت مکتوب و قابل اندازه گیری عینی نبوده و تعریف روشنی از استانداردهای عملکردی وجود ندارد. از سوی دیگر تأثیر تعصبات شخصی و خطاهای انسانی را در ارزیابی ها بالا می دانند لذا آموزش و اطلاع رسانی مدیران نه تنها در زمینه باورسازی و ایجاد فرهنگ ارزیابی بلکه در مورد روش ها و فنون ارزیابی ضروری به نظر می رسد.ب ?نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی با چه عوامل دیگری باید در تعامل باشد؟نظام ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت چنانچه بخواهد یک نظام ارزیابی عملکرد مؤثر باشد باید بتواند با عوامل دیگری همچون موارد زیر در تعامل سازنده باشد .ب-۱- همسوئی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان با تحولات و اصلاحات در نظام اداری شرکت ملی نفت ایرانب-۲- تعامل با سیستم های جانشینی و ارشدیت مشاغل در شرکت ملی نفت ایران در جهت کمک به استقرار شایسته سالاریب-۳- تعامل با نظام آموزشی خاص شرکت ملی نفت ایران و تقویت ارتباط نظام ارزیابی با نظام آموزش و بهسازی کارکنان شرکت ملی نفت ایرانب-۴- لزوم جداسازی پاداش های مترتب بر نتایج ارزیابی از نظام پرداخت کارکنانب-۵- برقراری ارتباط مناسب میان نتایج ارزیابی و تنبیهات کارکنان ( اختیارات مطرح در قانون رسیدگی به تخلفات کارکنان )ج? نظام ارزیابی عملکرد پیشنهادی مشروط به چه سیستم ها و عواملی است ؟نظام نوین ارزیابی عملکرد شرکت ملی نفت براساس مدل ارائه شده باید مشروط به شروط زیر باشد :ج-۱- تدوین نظام ارزیابی عملکرد در کنار ایجاد سیستم مدیریت عملکرداین نظام باید براساس نظام ارزیابی EBO بتواند در کنار نظام مدیریت عملکرد شرکت قابل توجیه باشد به نحوی که اهداف سازمانی واحدی و فردی تبیین و بصورت مداوم اندازه گیری گردد.ج-۲- تبیین اهداف روشن و دقیق برای نظام ارزیابیتحقق اهداف چندگانه ممکن است با تضاد و تعارض همراه گردد در نظام ارزیابی فعلی شرکت ملی نفت ایران نتایج ارزیابی برای دستیابی به اهداف پرورشی طراحی شده است که در عمل برای مقاصد ارزیابانه بکار گرفته می شود. هدف ارزیابی تعیین کننده شاخص ها و روش های مورد استفاده است اولین گام اساسی در جهت استقرار یک نظام مطلوب ارزیابی تعیین دقیق هدف برای آن است .ج-۳- لزوم طراحی ابزار سنجش قوی ، روش ها و فرم های مناسب برای ارزیابی عملکرددراین خصوص باید اقدامات مناسب صورت پذیرفته که بدلیل محدودیت ها دراین پژوهش امکان بررسی و ارائه پیشنهادات عینی و عملی امکان پذیر نبوده است.ج-۴- بهره گیری از منابع متعدد ( چندگانه ) در ارزیابی کارکنانمنظور از منابع متعدد مورد نیاز نظام ارزیابی جدید که باید مورد توجه قرار گیرد موارد زیر می باشد :- مشارکت کارکنان در ارزیابی مدیران- مشارکت ارباب رجوع در ارزیابی کارکنان- مشارکت همکاران در ارزیابی- استفاده از خودارزیابی در فرآیند ارزیابیدیهی است تمامی موارد فوق در طراحی دستورالعمل هاو فرم های مربوط به نظام نوین ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران بعنوان

یک شرط ضروری باید بصورت عینی و عملی مورد توجه قرار گیرد.ج-۵- افزایش مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابییکی دیگر از شروط لازمه عمل برای نظام ارزیابی عملکرد جدید افزایش مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابی است که در موارد زیر تبلور پیدا می کند.- مشارکت مؤثر کارکنان و تعیین ملاک ها و استانداردهای عملکردی و رفتاری- بهبود سازوکارهای مربوط به بازخورد متقابل ارزیابی کنندگان و ارزیابی شوندگان- ایجاد و تقویت کمیته های بررسی اعتراضات کارکنان نسبت به فرآیند و نتایج ارزیابیج-۶- شرایط و ویژگی های ارزیابی کنندگان :به لحاظ اهمیت و حساسیت امر ارزیابی کارکنان ضروری است ارزیابی کنندگان دارای شرایط و ویژگی های زیرباشند :- عدالت و انصاف را در ارزیابی کارکنان رعایت کنند- از صداقت و شهامت لازم در ارزیابی دیگران برخوردار باشند- امکان و فرصت مشاهده تلاش ، نحوه انجام وظایف و رفتار و نتایج کارکنان را داشته باشند- در ارتباط کاری با کارکنان باشند و انگیزه لازم را برای ارزشیابی کار آنان داشته باشند- دانش و مهارت لازم برای سنجش معیارهای ارزیابی داشته باشند. منابع :- خاکی ، غلامرضا ، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی ، تهران دانشگاه وزارت فرهنگ و آموزش عالی ، انتشارات درایت ۱۳۷۸- دسلر گری ، ۱۹۴۲ مبانی مدیریت منابع انسانی ، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی ، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی- میر سپاسی ، ناصر ، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار ، تهران ، انتشارات میر ۱۳۸۱- ارائه مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان شرکت ملی نفت ایران ، مدیریت امور اداری شرکت ملی نفت ایران ۱۳۸۳ – مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان ، ناهید نادری ، دکتر سعید رجائی پور ، عبدالرسول جمشیدیان ، مجله تدبیر شماره ۷۸۶

Wendell-French and Robert W Hull man,- Management by ives : The Twam Approach,- -

California Management Review ۱۳ (Spring ۱۹۷۵) سید علی صدرالسادات

Summary of the Research

In order to achieve the goals of the organizations, managements are seeking means and procedures to create appropriate atmospheres to guarantee the increase of the effectiveness .One of the most important approaches of this kind is employee performance evaluation systems, to study their behaviors, capabilities and their developments, to meet organizational ives .In studying performance appraisal systems in organizations and institutions, it is concluded that concerned managements have tried to select and utilize the performance appraisal systems, on the basis of their needs and the visions and experiences of management science scholars.Further studies reveal that in setting up main performance evaluation considerations, selecting especial and appropriate approaches, in addition to classical and traditional approaches, such as evaluation sources , evaluation cycle periods, levels, coverage and So on, are required in implementing an effective performance evaluation systems.In this basis and to select and design an effective model, suitable to National Iranian Oil Co . characteristics , the following sequence of processes are recommended as a process and result oriented employee performance evaluation system.On the basis of research questions, out of different evaluation method and enquiring the views and comments of performance evaluation scholars, the Process/Result Oriented Evaluation Approach was approved.In

second phase ,and out of ۱۴ highly recognized performance appraisal Methods ,and enquiring from sample population of evaluation based on management by ive, graphic rating scales, critical incident technique ,work standards. And Direct Index Approach, an effective and appropriate evaluation system has been assigned to National Iranian Oil Co.Studying and reviewing job grouping of National Iranian Oil Co, the above recognized approaches has been considered in every duties field , and on the basis of different characteristics and features of each duties field ,a combination of techniques has been considered for employee of that field.In a complementary effort, and considering specific duty differences in headquarter (staff)and line sectors in each duties field ,the selected appraisal methods were studied. Finally the following model, on the basis of Process/Result Oriented conceptual frame work , the performance evaluation technique were assigned to duties fields of National/Iranian Oil Co, in different Levels and operations.(Line and staff) In total, the offered performance appraisal model , and on the basis of National Iranian Oil Co . characteristics ,has the following specialties :۱- Decentralization and flexibility in selecting evaluation systems۲- Not much dependence on mental judgment of supervisors and depending more on visual, tangible , and measurable elements and rates۳- Justification and recognition of performance evaluation rates in different fields and operational levels.In the final section of the research . The execution requirements of the model .are proposed under following three headings :A- Proper platform for the effectiveness of proposed performance appraisal systemB- Other factors to be considered in implementing proposed performance evaluation systemC- Provisions, conditions and system required in implementing the proposed performance evaluation system.Considering the research limitation, the complementary processes to enrich the proposed performance appraisal system, has .been specified for interested researcher in future, academic or professional purposes

## بررسی پذیرش اجتماعی سهمیه بندی بنزین

و عوامل مؤثر بر آنسید امیر طالبیان-مسعود گلچین-عبداله عمرانی مجد

چکیده: در تیرماه سال ۱۳۸۶، طرحی به نام سهمیه بندی بنزین در جهت کاهش مشکل توزیع و مصرف بنزین کشور به اجرا در آمد که اثرات و بازتاب های زیادی داشته است . از آنجا که هر گونه تغییر در سیستم توزیع انرژی و سوخت در زندگی مردم اثری مستقیم دارد و از طرفی هم هرگونه برخورد و عکس العمل مردم در مواجهه با این طرح بر میزان موفقیت و برآوردن انتظارات از آن تأثیرگذار خواهد بود، این مطالعه با تکیه بر جنبه اجتماعی آن میزان پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین را مورد بررسی قرار داده است. این تحقیق، کمی و پیمایشی و ابزار اصلی جمع¬آوری اطلاعات آن، پرسشنامه مصاحبه ای بوده است. جمعیت آماری

تحقیق، همه کسانی است که با وسائل نقلیه شخصی و عمومی بنزین سوز و دوگانه سوز اعم از سواری، وانت و موتور سیکلت، در سطح شهر تهران تردد می کنند و حجم نمونه آن ۳۵۳ نفر بوده است. شیوه نمونه گیری تلفیقی از نمونه گیری خوشه ای و سهمیه ای بوده است. نتایج آن بدین صورت بوده که طرح سهمیه بندی از سوی ۵/۲۹ درصد از پاسخگویان کم و خیلی کم پذیرفته شده و در میان ۵/۴۴ درصد پاسخگویان در حد متوسط و همچنین از طرف ۱/۲۵ درصد پاسخگویان نیز بطور زیاد و خیلی زیاد مورد پذیرش واقع گردیده است. بطوریکه نمره پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین برابر ۷/۴۹ از ۱۰۰ بدست آمد. همچنین متغیرهای نفوذ اجتماعی از طریق متابعت، ارزیابی از شرایط تسهیلی سازمانی، متغیرهای نگرش نسبت به طرح،کنترل رفتار ادراکی، نفوذ اجتماعی از طریق درونی سازی، انتظارات دیگران و انتظار فایده از طرح بر پذیرش اجتماعی طرح تأثیر مستقیم داشتند که در مجموع مدل تحقیق توانست ۶۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین نماید. بطورکلی در این تحقیق طرح سهمیه بندی بنزین با رویکردی اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است.واژگان کلیدی: بنزین، طرح سهمیه بندی بنزین، پذیرش اجتماعی، وسائل نقلیه بنزین سوز و دوگانه سوز، تهران۱.مقدمهبا توجه به اهمیت بخش حمل ونقل به عنوان یکی از بخشهای عمده مصرف انرژی کشور ، مدیریت مصرف سوخت از اهمیت ویژه ای در مدیریت مصرف انرژی برخوردار است ، در این میان بنزین به عنوان سوخت غالب خودروهای تولیدی، با توجه به تولید روز افزون خودرو در جهان، یک کالای استراتژیک محسوب می گردد . در ایران نیز همواره تأمین بنزین مصرفی کشور یکی از مسائل مهم کشور بوده است. در سالهای اخیر نیز سناریو های زیادی در مورد نحوه قیمت گذاری و سیستم توزیع سوخت و بخصوص بنزین در کشور مطرح بوده و مورد بررسی قرار گرفت که از آن میان می توان به افزایش تدریجی قیمت آن، حذف یارانه پرداختی سوخت و آزاد سازی قیمت آن، سهمیه بندی بنزین و ... اشاره نمود. طرح سهمیه بندی بنزین و استفاده از کارت هوشمند سوخت مدتها در نهادهای مختلف کشور مطرح و مورد بررسی بود، بطوریکه در حین مذاکرات تدوین قانون بودجه سال ۱۳۸۳ در مجلس که در آخرین روزهای سال ۱۳۸۲ از تصویب مجلس ششم گذشت، اولین بار در متن پیشنهادات مطروحه نمایندگان محترم در صحن علنی بحث کنترل عرضه و مصرف بنزین به وسیله کارت هوشمند سوخت مطرح و به تصویب رسید و در متن قانون بودجه ۱۳۸۳ آمد (آقایی، ۱۳۸۶). تا اینکه سرانجام طرح سهمیه بندی بنزین با نظر و تصمیم دولت و مجلس محترم شورای اسلامی کشور با آماده شدن زیر ساختها و شرایط مورد نظر از جمله صدور کارت سوخت برای صاحبان وسائل نقلیه و نیز تجهیز پمپهای بنزین به دستگاه های کارت خوان و افزایش جایگاه های گاز، در ساعت بیست وچهار روز پنجم تیر ماه سال ۱۳۸۶ به اجرا در آمد.۲.طرح مسئلهبر اساس آمارهای منتشره مصرف سرانه بنزین برای هر ایرانی در سال ۱۳۸۲ برابر با ۳۱۰ لیتر در سال معادل ۸/۰ لیتر در روز بوده است که این رقم در سال ۱۳۸۵ به ۳۸۶ لیتر معادل ۰۶/۱ لیتر در روز رسیده است،یعنی رشدی بالغ بر ۵/۲۴درصد در یک دوره سه ساله داشته است. (شریفی درآباد،۱۳۸۶: ۳۷) طبق آمار سال ۱۳۸۵ روزانه بطور متوسط ۷۴ میلیون لیتر بنزین در کشور مصرف شده که با توجه به ظرفیت تولید بنزین پالایشگاه های کشور، حدود ۴۰ درصد آن از طریق واردات با صرف هزینه هنگفت ارزی تأمین شده است .همچنین به علت پایین بودن قیمت انرژی در کشورمان،دولت هر سال مبالغ سنگینی را صرف یارانه انرژی و بویژه سوخت می کند. در سال ۱۳۸۵ مبلغ یارانه پرداختی برای بنزین، ۱۵ میلیارد دلار بود که ۶ میلیارد دلار آن هزینه یارانه پرداختی جهت واردات بنزین و ۹ میلیارد دلار آن نیز برای مصرف داخلی ۷۴ میلیون لیتر در روز بود. (شریفی درآباد،۱۳۸۶: ۴۱) در این شرایط بر طبق آمار ترازنامه انرژی سهم دهک دهم درآمدی از یارانه بنزین ۷/۳۲ درصد و سهم دهک اول ۳/۱ درصد است و از آنجا که روی هم بالغ بر ۵۰٪ از کل یارانه بنزین نصیب دهک های نهم و دهم می گردد دهکهای بالای درآمدی سهم بسیار بیشتری از یارانه بنزین دارند. از طرفی هم با نگاهی به روند مصرف انرژی و شاخصهای بهره وری مصرف انرژی مانند شدت انرژی و مصرف سرانه انرژی می توان به این نتیجه رسید که سیاستهای صرفه جوئی انرژی در ایران موفقیتی در حد انتظار نداشته است. (حاجی میرزایی و نادریان،۱۳۸۵ : ۲۴) علاوه بر این مسائل،

موضوعاتی چون قاچاق بنزین، ترافیک، آلودگی هوا ، موجب گردید تا طرح سهمیه بندی بنزین با هدف برطرف کردن و یا کاهش مشکل توزیع و مصرف بنزین کشور به اجرا گذاشته شود . با توجه به اینکه اجرای طرحی به این وسعت اثرات و بازتاب های زیادی می تواند بر جای نهد، اکنون که دو سال از اجرای آن می گذرد این سوال وجود مطرح می شود که این طرح تا چه توانسته اهدافی را که برای آن متصور بوده است را برآورده سازد؟ آیا این طرح کماکان می تواند پاسخگوی مسأله توزیع بنزین کشور باشد؟ اگرچه مسائل پیرامون این طرح در نگاه اول بیشتر جنبه اقتصادی دارد ولی وجود ارتباط تنگاتنگ میان سیستم حمل ونقل و عوامل انسانی و همچنین ارتباط مستقیم مردم با طرح سهمیه بندی موجب می شود هر گونه تغییر در سیستم توزیع انرژی و سوخت در زندگی مردم اثری مستقیم داشته باشد بطوریکه هرگونه برخورد و عکس العمل افراد جامعه در مواجهه با این طرح بر میزان موفقیت و برآوردن انتظارات از آن تأثیرگذار خواهد بود. امروزه در مباحث ارزیابی تأثیرات اجتماعی علاوه بر شاخصهای بنیادی و کلیدی همچون دسترسی  به مؤلفه پذیرش در طرح ها و پروژه هایی که با مردم سر و کار دارند، توجه زیادی می شود .بنابراین از آنجا که طرح سهمیه بندی بنزین ارتباطی مستقیم با مردم دارد، میزان پذیرش اجتماعی  این طرح و همراهی مردم با آن است، نقش بسزایی در میزان موفقیت طرح دارد. پذیرش اجتماعی به زبان ساده عبارت است از میزان تصدیق یک پدیده یا رویداد در جامعه که برانسون آن را چنین تعریف می کند "روشهای به هم پیوسته ابراز رضایت عمومی که به وسیله آن قضاوتها به کمک الگوهای قابل شناسایی و سیاسی قشرهای مختلف شهروندان بسط داده می شود " حال سوالی که مطرح می شود آن است که میزان پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی چقدر است؟ و چه عواملی بر آن اثرگذارند؟۳. اهمیت و ضرورت تحقیقدر شرایط فعلی با اجرای طرح سهمیه بندی،اگرچه چارچوبی برای میزان مصرف بنزین صاحبان وسایل نقلیه تعیین شده است، اما از سهم عوامل انسانی و اجتماعی مؤثر بر رفتار مصرفی کاسته نشده است، زیرا بنزین،کالایی استراتژیک محسوب می شود و همه لایه های اقتصادی،سیاسی، اجتماعی و ... از آن متأثرند و هرگونه تغییر در قیمت و یا شیوه توزیع آن بر همه سطوح جامعه تأثیرگذار خواهد بود. امروزه با رشد و توسعه علوم اجتماعی و لزوم تعامل مناسب بین علوم مختلف و تغییر پارادایم تک بعدی توسعه به سوی برقراری توسعه پایدار در جوامع، همه جوانب اقتصادی، محیطی و اجتماعی طرح ها و پروژه ها می بایست مد نظر قرار گیرد بطوریکه در رویکردهای نوین توسعه‌ای نظیر تئوری توسعه پایدار  بر نقش مردم در پایداری و کارایی طرحها و پروژه‌های توسعه‌ای تاکید شده است.  در واقع نیاز به تحلیل مناسب اجتماعی برای پروژه های توسعه ای از طبیعت خود فرآیند توسعه اقتصادی سر چشمه می گیرد، فرآیندهای اقتصادی در یک خلاء روی نمی دهد بلکه همواره در یک پس زمینه اجتماعی جای می گیرند که جهت و شکل و نتایج آنها را مورد تأثیر قرار می دهد. (Cernea & Kudat,۱۹۹۷.p۷ )امروزه همانطور که در ادبیات ارزیابی تأثیرات اجتماعی نیز مطرح است علاوه بر شاخصهای بنیادی و کلیدی همچون دسترسی  ضرورت توجه به شاخص پذیرش نیز در طرح ها و پروژه هایی که با مردم سر و کار دارند، کاملا احساس می شود .در مورد طرح سهمیه بندی بنزین نیز با شناخت بهتر مصرف کنندگان و آگاهی از نگرش و رفتار آنان در زمینه مصرف بنزین و میزان و قابلیت پذیرش اجتماعی طرح هایی این چنینی و با شناسایی عواملی که در این امر مؤثرند، می توان امید زیادی به موفقیت راهکارهای بکار گرفته شده داشت و حتی می توان از آن جهت برنامه ریزی آینده نیز بهره لازم را برد. بنابراین با توجه به توضیحات ارائه شده در تحقیق حاضر، با تکیه بر عوامل اجتماعی – جنبه ای که علیرغم اهمیت زیاد آن چندان به آن پرداخته نشده است- سعی شده مدلی جهت پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین طراحی گردد تا ضمن اینکه میزان پذیرش اجتماعی طرح توسط افراد مشخص شود، عواملی که بر آن مؤثرند نیز شناسایی شده و سهم هر یک از عوامل تعیین گردد. بدین ترتیب طراحی مدل تحقیق حاضر رویکردی جدید است که نتایج حاصل از آن ضمن آنکه می تواند اطلاعات مفیدی در مورد طرح سهمیه بندی بنزین ارائه دهد، می تواند الگو و راهنمایی برای موضوعاتی با شرایطی مشابه این تحقیق باشد.۴.اهداف تحقیقبا توجه به توضیحات ارائه شده، اهداف تحقیق حاضر به شرح ذیل می باشند:۱) بررسی میزان پذیرش

اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین.۲) شناخت عوامل مؤثر بر پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی و تعیین سهم هر یک از عوامل۵.پیشینه و ادبیات موضوعدر زمینه مصرف انرژی مطالعات وتحقیقات زیادی با رویکرد فنی و اقتصادی انجام شده است ولی توجه کافی به عوامل اجتماعی مؤثر بر آن نیز نشده است. در مورد طرح سهمیه بندی بنزین نیز عمده تحلیل ها نتیجه تحقیق و پیمایش علمی نیست و بیشتر با رویکرد اقتصادی به این موضوع پرداخته شده است. در مورد مفهوم پذیرش اجتماعی نیز می توان اظهار داشت این مفهوم در ایران مفهومی جدید محسوب می گردد، در تحقیقات خارجی نیز اگرچه به مفهوم پذیرش اجتماعی توجه شده ولی بیشتر بر مفهوم پذیرش تکنولوژی تکیه دارد و کمتر جنبه اجتماعی آن لحاظ شده است.با توجه شرایط خاص موضوع تحقیق، در این پژوهش سعی بر آن شده است تا با استفاده از نظریه ها و مدلهایی که ناظر بر رفتار، نگرش و پذیرش تکنولوژی بوده اند و همچنین با بهره گرفتن از مطالعات پیشین مرتبط، مدلی تلفیقی طراحی شود تا بتواند پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین را بهتر تبیین نماید. در این پژوهش با توجه به ادبیات نظری و پیشینه تجربی، پذیرش اجتماعی در دو بعد در نظر گرفته شده است :۱. برداشت ذهنی پذیرش که قصد ونیت افراد را از پذیرش طرح شامل می شود ۲. بخش عینی آن که بیشتر ناظر بر جنبه رفتاری پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین است مبنای تئوریک مدل تحقیق، نظریه رفتار برنامه ریزی شده آیزن و فیشن باین قرار داده شده است و مطابق مدل هو و چاو،هر سه عامل تأثیر گذار بر پذیرش (فردی، تکنولوژیک و اجرایی) مورد توجه قرار گرفته است. برای طراحی این مدل علاوه بر موارد ذکر شده از نظریه نفوذ اجتماعی کلمن، نظریه گافمن، نظریه یادگیری اجتماعی جولین روتر، نظر لاک وود در مورد عوامل مؤثر بر کنش و واکنش، رویکرد سیستمی تحلیل رفتار مصرف کننده، مدل پذیرش تکنولوژی و همچنین از مباحث جامعه شناسی تکنولوژی بهره گرفته شده است.۷.فرضیه های تحقیق۷-۱ : فرضیه های اصلی:بر اساس مدل و چارچوب نظری تحقیق، فرضیه های اصلی تحقیق به شرح ذیل زیر می باشند:...۸.روش شناسی تحقیقاین تحقیق از نوع کاربردی و از نظر روشی نیز تحقیقی کمی و پیمایشی محسوب می گردد که ابزار اصلی جمع¬آوری اطلاعات آن، پرسشنامه مصاحبه ای بوده است. در این مطالعه واحد مشاهده فرد و واحد تحلیل شهروندان تهران هستند و جمعیت آماری تحقیق، همه کسانی بوده که با وسائل نقلیه شخصی و عمومی بنزین سوز و دوگانه سوز اعم از سواری، وانت و موتور سیکلت، در سطح شهر تهران تردد می کنند. حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۵۳ نفر تعیین گردید. شیوه نمونه گیری که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت تلفیقی از نمونه گیری خوشه ای و سهمیه ای بوده است، بدین صورت که بطور تصادفی ۷ منطقه از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران به عنوان مناطق مورد نمونه گیری در نظر گرفته می شوند و بعد از تعیین سهم هر منطقه با استفاده از آمار جذب سفر مناطق منتخب، با توجه به اینکه نمونه های این تحقیق شامل راننده های خودروهای شخصی، موتور سیکلت، وانت مسافری،تاکسی، آژانس، مسافربر شخصی می شود با توجه به سهم هر یک از این وسائل نقلیه در سفرهای روزانه شهر تهران، سهم هر یک در تعداد نمونه های مشخص شده در مناطق تعیین گردید و نمونه ها بطور تصادفی در پارکینگ های عمومی، پمپ بنزین ها، ایستگاه های تاکسی، آژانس ها و اماکن عمومی انتخاب شدند.آمار جذب سفر و سهم هر یک از مناطق در جدول (۱) نشان داده شده است. ۸-۱.تعریف و چارچوب اندازه گیری متغیرهای تحقیق۸-۱-۱.متغیر وابسته: پذیرش اجتماعیتعریف نظری: پذیرش اجتماعی،میزان تصدیق یک پدیده یا رویداد در جامعه است. برانسون، پذیرش اجتماعی را چنین تعریف می کند "روشهای به هم پیوسته ابراز رضایت عمومی که به وسیله آن قضاوتها به کمک الگوهای قابل شناسایی و سیاسی قشرهای مختلف شهروندان بسط داده می شود ("عسکری، ۱۳۸۵: ۴).تعریف عملیاتی: مطابق تعریف،در این تحقیق میزان پذیرش اجتماعی، میزان رضایت افراد از طرح سهمیه بندی بنزین و میزان تصدیق آن است که این تصدیق و رضایت می تواند ذهنی و رفتاری باشد. بنابراین برای اندازه گیری این مفهوم می بایست پذیرش ذهنی افراد نسبت به طرح و همینطور بعد رفتاری آن که در واقع رفتاری است که فرد در ارتباط با طرح انجام می دهد را مورد بررسی قرار داد.ذهنی: این بعد به پذیرش طرح سهمیه بندی بنزین در ذهن فرد اشاره دارد و

می توان آنرا با استفاده از یک طیف لیکرت و درنظر گرفتن مواردی نظیر اعتقاد به لزوم محدودیت برای کنترل مصرف بنزین، اعتقاد به لغو طرح سهمیه بندی و مناسب دانستن طرح سهمیه بندی بنزین برای کشور و همینطور میزان رضایت از اطلاع رسانی و نحوه اجرای طرح و .... آنرا مورد سنجش قرار داد.رفتاری: رفتاری که فرد در ارتباط با طرح سهمیه بندی بنزین انجام می دهد که می توان با توجه مواردی نظیر: چگونگی تأمین بنزین مازاد، عدم خرید و یا فروش بنزین مازاد، عدم استفاده از کارت سوخت دیگران، استفاده مناسب از سهمیه بنزین، عدم دستکاری کارت سوخت در صورت توانایی و .. آنرا سنجید.۸-۱-۲.متغیرهای مستقل:۸-۱-۲-۱.نگرش نسبت به طرح:تعریف نظری: گوردون آلپورت معتقد است، «نگرش عبارتست از یک نوع آمادگی فکری و اعصابی (احساسی) که بوسیله تجربه سازماندهی می‌شود و بر روی عکس‌العمل‌های انسان نسبت به کلیه پدیده‌ها و وضعیت‌هایی که با او سروکار دارند، تأثیری جهت دهنده یا پویا می‌گذارد.» (رفیع پور،۱۳۷۲: ۵)تعریف عملیاتی: برای اندازه گیری این متغیر از طیف برش قطبین استفاده می شود که در آنها مواردی نظیر سودند یا غیر سودند بودن طرح، مثبت یا منفی بودن طرح، مفید و مضر بودن طرح و خوب یا بد بودن طرح و ... با مشخص نمودن جایگاه نظر فرد در بین زوجهای ذکر شده، مورد ارزیابی قرار می گیرد.۸-۱-۲-۲. ارزیابی شرایط تسهیلی سازمانیتعریف نظری: ارزیابی افراد از میزان حمایتی که ساختار سازمانی یا فنی مرتبط، از استفاده آنها از تکنولوژی یا طرح می کند.چه از نظر مدیریتی و چه از نظر امکانات و تدارکات مرتبط با آن. از جمله توسعه حمل و نقل عمومی و تعداد جایگاه های گاز و روند صدور و دریافت کارت سوخت، هماهنگی مجریان طرح با سایر سازمانهای مرتبط و...( ۷۳۸, Pervan& Schaper ۲۰۰۴,:۲۰۰۳, Venkatesh et al)تعریف عملیاتی:برای سنجش این متغیر، مواردی نظیر : نحوه دریافت کارت سوخت، جایگاه های گاز، کارکرد دستگاه های کارت خوان، روند صدور کارت سوخت، حمل و نقل عمومی، نحوه دوگانه سوز کردن خودروها و هماهنگی سازمانهای مربوطه مورد نظر قرار گرفته است.۸-۱-۲-۳. نفوذ اجتماعی:تعریف نظری:درجه و میزانی است که فرد ارزیابی می کند که دیگران مهم باور دارند که فرد باید رفتار مورد نظر را انجام دهد. که تأثیر آن در رفتار در خلال متابعت، هویت سازی و درونی سازی است (۲۰۰۰, Venkatesh & Davis).متابعت: زمانی است که یک فرد رفتار تحمیل شده را می پذیرد نه به علت باورهایش،بلکه به جهت انتظار پاداش و یا اجتناب از تنبیه.هویت سازی: زمانی است که نفوذ را می پذیرد به علت اینکه می خواهد بوسیله آن با برقراری رابطه با دیگران برای خود هویت بسازد.درونی سازی: زمانی است که فرد نفوذ را می پذیرد به علت اینکه موضوع مرتبط با رفتار چه از نظر ذهنی و چه عملی ذاتاً مطلوب فرد و مطابق ارزشها و باورهایش است(Kelman,۱۹۵۸: p ۵۳).تعریف عملیاتی:متابعت: این متغیر توسط میزانی که فرد تنها بخاطر اجباری بودن طرح(تحمیل شده توسط دولت) از آن استفاده می کند و شرایط و قوانین آن را به جهت اجتناب از تنبیه رعایت می کند سنجیده شده است.هویت سازی: در این قسمت از احساس سربلندی و همچنین صحبت با دیگران راجع به طرح و نیز حس تملک نسبت به طرح پرسیده شده است.درونی سازی: جهت سنجش آن از اهمیت طرح برای فرد و نیز استفاده فرد از طرح بخاطر ارزشهای جامعه و همچنین بخاطر تطابق ارزشهای فرد و جامعه و... پرسیده شده است.شایان ذکر است بر اساس نتایج تحلیل عاملی پیش آزمون در تحقیق حاضر، هویت سازی و درونی سازی با یکدیگر ادغام شدند.۸-۱-۲-۴. کنترل رفتار ادراکیتعریف نظری:ادراکات افراد از توانائیهایشان جهت انجام یک رفتار (۹ :۲۰۰۴, Francis & et al).تعریف عملیاتی: برای سنجش این مفهوم از دو شاخص توانایی شخصی در انجام رفتار و قابلیت کنترل فرد استفاده می شود شاخص توانایی شخصی در انجام رفتار با سادگی یا سختی صرفه جویی در مصرف بنزین برای فرد و کنارآمدن با مشکلات طرح، مورد سنجش قرار می گیرد و شاخص قابلیت کنترل با نگران بودن از تمام شدن سهمیه بنزین و همچنین جا گذاشتن و یا گم کردن کارت سوخت سنجیده می شود.۸-۱-۲-۵. ارزیابی فایده:تعریف نظری: درجه ای که شخص معتقد است که استفاده از این سیستم ویژه برایش سودمند است (۳۲۰ : ,۱۹۸۹ Davis, ۴۲۸ :۲۰۰۳,Venkatesh et al).تعریف عملیاتی: از فرد در مورد آثار مثبت و همینطور منفی که طرح

سهمیه بندی بنزین برای او و کشور داشته است پرسیده می شود مانند اینکه تا چه حد بر شغلش اثر گذار بوده است، تا چه حد طرح سهمیه بندی بر کاهش آلودی هوا، ترافیک، کاهش مصرف بنزین کشور و....تأثیر گذار بوده است و همچنین طرح سهمیه بندی تا چه حد موجب تورم و یا شکل گیری انحرافات اجتماعی از قبیل دزدی بنزین و کارت سوخت و ... شده است.۸-۱-۲-۶. انتظار فایده:تعریف نظری:انتظار فایده یعنی اینکه فرد تا چه اندازه از موضوع مورد نظر انتظار فایده و سودمندی دارد (رفیع‌پور، ۱۳۷۲ :۸) .تعریف عملیاتی: برای سنجش این متغیر میزان انتظار سودمندی که فرد از طرح سهمیه بندی در مواردی چون کاهش ترافیک، آلودگی هوا، کاهش مصرف سوخت، اثر مثبت بر زندگی فرد دارد،مورد پرسش قرار می گیرد.۸-۱-۲-۷. انتظار دیگرانتعریف نظری: انتظاری که افراد یا گروههایی که در واقع نقش یک مرجع کنترل‌کننده و هدایت‌کننده رفتار را دارند از انجام رفتاری خاص توسط فرد. در واقع انتظار آنکه یک رفتار خاص توسط دیگران مهم چگونه ارزیابی می شود(رفیع پور، ۱۳۷۲ :۱۱).تعریف عملیاتی: برای سنجش این متغیر، میزان تأثیر انتظاراتی که دیگران مهم از او در ارتباط با طرح سهمیه بندی و یا مصرف بنزین فرد دارند، در ۳ مورد مورد سنجش قرار گرفته است: استفاده درست از سهمیه بنزین، صرفه جویی در مصرف بنزین، استفاده از حمل و نقل عمومی۸-۱-۲-۸. نگرش به طرحهای دولتیتعریف نظری: تعریف نگرش در قسمت نگرش نسبت به طرح سهمیه بندی ارائه شده است.تعریف عملیاتی: برای اندازه گیری نگرش مردم به طرحهای دولتی، ۴ مورد در نظر گرفتن رفاه مردم در طرح های دولتی، اعتماد به طرح های دولتی، برنامه ریزی مناسب برای طرح ها و موفقیت طرح های دولتی مورد سنجش قرار گرفته شده است.۸-۲.بررسی روایی و پایایی سنجه های تحقیقدر این پژوهش برای تعیین روایی(اعتبار) اندازه گیری متغیرها از روش اعتبار صوری یعنی میزان توافق متخصصان یک امر در رابطه با یک شاخص یا معیار استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق به چند نفر از اساتید و پژوهشگران صاحبنظر ارائه شد و نظرات آنها در رابطه با تصحیح و تغییرات لازم، در پرسشنامه نهایی نهایی اعمال گردید. همچنین از طریق پیش آزمون تعداد ۳۲ نفر قبل از توزیع و تدوین نهایی پرسشنامه بمنظور بررسی سؤالات پرسشنامه و میزان سنجش مفاهیم مورد نظر در تحقیق از طریق گویه های مربوطه و همچنین رفع اشکالات احتمالی پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفتند.برای تعیین میزان پایایی سنجه های تحقیق، گویه ها و سوالات مرتبط با مفاهیم مورد نظر در تحقیق با استفاده از داده های پیش آزمون، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج به صورت زیر بدست آمد. جدول(۳)،میزان پایایی سنجه های تحقیق۹.نتایج و یافته ها۹-۱.توصیف متغیرهای وابسته و مستقل...۱۰. جمع بندی و نتیجه گیریبه سبب گستردگی موضوعی چون طرح سهمیه بندی بنزین می بایست سه قطب را در این موضوع دخیل دانست ۱. قطب سیاسی ۲. قطب اقتصادی ۳. قطب فرهنگی – اجتماعی. بطوریکه دولت نماینده قطب سیاسی و نظام قدرت با اجرای طرح سهمیه بندی و اتخاذ تصمیمات و تدابیری جهت اجرای آن است. قطب اقتصادی نیز عامل برانگیزاننده ای که علت اصلی اجرای طرح سهمیه بندی به آن بر می گردد، بطوریکه چگونگی تأمین سوخت و بویژه بنزین به عنوان کالایی اساسی که در سالهای اخیر گریبانگیر اقصاد کشور بوده است. همچنین قطب فرهنگی– اجتماعی به منزله بستری است که رویدادهای مربوطه در این بستر اتفاق می افتند و هرگونه رفتار و یا کنشهایی که در این بستر صورت می گیرد ارتباط مستقیم با سرنوشت طرح سهمیه بندی بنزین خواهد داشت. بازیگران اصلی این بستر، به عنوان استفاده کنندگان این طرح انسانهایی هستند که بدون در نظر گرفتن آنها و رفتارهایشان، هیچ تحلیلی در مورد مسائل طرح سهمیه بندی بنزین از قدرت تبیینی بالایی برخوردار نخواهد بود .بدین ترتیب در مطالعه حاضر سعی شد عواملی که موجب بروز رفتارهای افراد در قبال طرح سهمیه بندی بنزین می شوند، تحلیل و تبیین شوند تا ضمن تحلیل وضع موجود رویدادهای آینده را نیز در مورد این طرح و طرحهای مشابه پیش بینی نمود بطوریکه با توجه به پیوستگی قطب های ذکر شده نتایج این مطالعه بتواند چراغ راه قطب های سیاسی و اقتصادی کشور در مورد این موضوع باشد. طبق رهیافتی که" بر ساخته شدن اجتماعی تکنولوژی ( "SCOT) نام دارد، طرح سهمیه بندی بنزین نیز با توجه به تغییر الگوی رفتاری، از حالت انفعالی به سمت رفتاری مداخله گر، پذیرش اجتماعی

طرح سـهمیه بنـدی بنزین و نحوه درک و رفتار افراد در مورد این طرح، لازمه موفقیت آن خواهـد بود که بر اساس یافته های تحقیق حاضـر این میزان برابر ۷/۴۹ از ۱۰۰ بـا انحراف معیار ۴۳/۱۵ بـدست آمـد. بطوریکه می توان اظهار داشت، پـذیرش اجتماعی طرح سهمیه بنـدی بنزین از سوی مردم تهران در حـد متوسط رو به پایین قرار دارد . اگرچه این برای طرحی که به نوعی محـدودیت برای مردم ایجاد کرده نمی تواند کارنامه چندان ضعیفی باشد ولی وقتی این را در مقیاس وسیع تری همچون کشور در نظر بگیریم آنگاه متوجه می شویم که چه خیل زیادی از افراد این طرح را نپذیرفتنـد و یا در حـد کمی پذیرفتند بطوریکه بخشـی از مشـکلاتی که هم اکنون کشور در ارتباط با این طرح با آن مواجه است می تواند ناشی از همین باشد در حالیکه می توان با در نظر گرفتن مواردی که در قسـمت عوامـل مؤثر بر پـذیرش طرح مورد بحث قرار گرفته است، بـا ارتقـای سـطح پـذیرش اجتمـاعی طرح در جامعه،تا حـدی موجب کاهش و یا پیشـگیری از برخی مشـکلات پیش روی طرح گردید. نتایج مطالعه حاضر در شناسایی و سهم هر یک از عوامل مؤثر بر میزان پـذیرش طرح سـهمیه بنـدی بنزین در تبیین آن نشـان داده که متغیرهـای نفوذ اجتمـاعی از طریق متـابعت ،ارزیـابی از شرایـط تسـهیلی سازمـانی، نگرش نسـبت به طرح ،کنترل رفتـار ادراکی، نفوذ اجتمـاعی از طریق درونی سازی ، انتظارات دیگران و انتظار فایـده از طرح بر میزان پـذیرش طرح سـهمیه بندی بنزین تأثیری مسـتقیم داشـته اند بطوریکه بجز متغیر نفوذ اجتماعی از طریق متـابعت که رابطه معکوس و منفی بـا پـذیرش اجتماعی طرح داشـته، بقیه موارد رابطه ای مثبت با آن داشـته انـد. در اینجا با توجه به مـاهیت اجرایی طرح سـهمیه بنـدی بنزین دولت را می توان به عنوان عامـل بیرونی در نظر گرفت که با اجباری کردن طرح سـعی بر اعمـال نفوذ بر کنش افراد و چگونگی تـأمین بنزین آنهـا دارد. که این اجبار در اسـتفاده از طرح با توجه به نتایـج تحلیل رگرسـیونی مؤثرترین عامل در تبیین پذیرش طرح شـناخته شده است .در واقع دولت علیرغم آنکه با اجباری کردن اسـتفاده از طرح سهمیه بندی بنزین،در پی ثبات در حوزه مصـرف بنزین کشور بوده است ولی این اجبار که به کمک اقتدار دولت در عرصه تولید و توزیع بنزین اعمـال شـد، به علت برداشت و درک متفـاوت از اهـداف طرح ها وبرنامه‌ها از سوی مجریان طرح سـهمیه بنـدی بنزین و مردمی که برنامه برای آنان طرح‌ریزی و اجرا شـده، تأثیری مثبت بر پـذیرش طرح از سوی افراد نداشـته است. همچنین با توجه نظریه هو و چاو در مـورد پـذیرش تکنولوژی، مشـخصه هـای سازمـانی و اجرایی طرح سـهمیه بنـدی بنزین که تحت عنوان متغیر ارزیـابی از شـرایط تسـهیلی سازمانی در مـدل در نظر گرفته شده بود، به عنوان دومین عامل مؤثر بر پذیرش طرح سـهمیه بندی بنزین شـناسایی شده که اثری مثبت داشـته است بطوریکه هرچه ارزیابی افراد از آن شـرایط تسـهیلی سازمانی مطلوب تر باشد، پذیرش طرح نیز بالاتر خواهد بود. به عبـارت دیگر می توان بـا لحـاظ کردن یـک سری موارد و ارتقـای سـطح تسـهیلات مربوط به طرح تا انـدازه زیادی موجب ارتقای سـطح پذیرش طرحی مانند سـهمیه بندی بنزین، از طرف مردم و جامعه، شد. همچنین متغیرهای دیگری که به شواهد تجربی بر پـذیرش اجتمـاعی طرح سـهمیه بنـدی بنزین اثرگـذار بـوده انـد نوع نگرش نسبت به طرح و همچنین کنـترل رفتـار ادراکی، نفوذ اجتمـاعی از طریق درونی سازی، انتظارات دیگران و همچنین انتظار فایـده از طرح بوده است. بنابراین با تغییر نگرش افراد نسـبت به طرح می توان میزان پـذیرش آن را از سوی افراد ارتقا داد و از آنجاییکه نگرش به طرح خود از سه متغیر ارزیابی فایده، انتظار فایده و نگرش به طرح هـای دولتی اثر می پـذیرد، می بـایست بـا مورد توجه قرار دادن این متغیرهـا و ارتقای آنها موجب نگرش مثبت تر افراد نسـبت به طرح گردید. همچنین با توجه به نتایج هرچه استفاده از طرح و کنار آمدن با آن از سوی افراد راحت تر ارزیابی شود و موجب نگرانی کمتری باشد میزان پذیرش طرح بالاتر خواهد بود. بنابراین لازم است با اطلاع رسانی های به موقع و مناسب سـطح نگرانی افراد را کـاهش یابـد. نفوذ اجتمـاعی از طریق درونی سـازی متغیر دیگری است که بر متغیر وابسـته این مطالعه تأثیر مسـتقیم دارد.از آنجا که دسته ای از عوامل به عنوان عوامل درونی وجود دارند که کنشگر را از درون جهت می دهند،.چنانکه نتایج تجربی هم گویـای آن است،مکـانیسم هـا و فرآینـدهای اجتمـاعی(شامـل فرآینـد جامعه پـذیری) توسط درونی سازی ارزشـها و هنجارهای مرتبط با مصـرف بنزین و طرح سهمیه بندی با ارتقای همنوایی فرد با جامعه، شرایطی را فراهم می کنند که موجب کاهش نیازمندی

به نیروی اجرایی برای الزام و انجام و رعایت ضوابط طرح سهمیه بندی می شوند. در مورد انتظارات دیگران به عنوان متغیر تأثیر گذار بر پذیرش اجتماعی،با تکیه بر نظریه یادگیری اجتماعی می توان گفت اگر از رفتاری انتظار مثبت وجود داشته باشد، آنگاه مردم علاقه بیشتری نسبت به آن رفتار و انجام دادن آن از خود نشان می دهند .همچنین انتظار فایده از طرح، کمترین تأثیر گذاری را بر متغیر وابسته تحقیق در بین متغیرهایی که اثر مستقیمشان شان معنی دار بوده،داشته است . این متغیر که از مدل رفتار برنامه ریزی شده وام گرفته شده است مبین آن است که هر چه افراد انتظار فایده بیشتری از طرح داشته باشند، طرح سهمیه بندی را بیشتر مورد پذیرش قرار می دهند.همچنین با توجه به نتیجه تحلیل مسیر این متغیر بطور غیر مستقیم نیز با اثرگذاری بر متغیر نگرش به طرح بر میزان پذیرش طرح تأثیر می گذارد.بنابراین با توجه به نتایج مطالعه و سطح پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی بنزین،می توان اظهار داشت با برنامه ریزی و اجرای دقیق و ارائه تسهیلات مطلوب تر در کنار طرح های این چنینی و برطرف کردن مشکلات اجرایی آن، ظرفیت اجرا و پذیرش اجتماعی طرحهای مشابه در ایران تا حدودی وجود دارد.۱۱. پیشنهادات:در این بخش با استفاده از نتایج پژوهش پیشنهاداتی کاربردی در خصوص پذیرش اجتماعی طرح سهمیه بندی و کاهش مشکلات اجتماعی ناشی از اجرا و لغو آن ارائه می گردد.۱. یکی از مشکلات صاحبان خودرو که عینیت زیادی در سطح شهر تهران دارد و رفع آن تا اندازه زیادی می تواند بر آرام شدن جو روانی در این خصوص مؤثر باشد، مشکل کمبود جایگاه های گاز و بنزین است. که با در نظر گرفتن روند افزایشی خودروهای دوگانه سوز در ناوگان حمل و نقل شهر تهران و شماره گذاری روزانه ۳۵۰۰ خودرو و موتور سیکلت در تهران، می بایست افزایش جایگاه های گاز و بنزین در اولویت های اجرایی سازمانهای ذیربط قرار گیرد.۲. با توجه به اهمیت انتظارات دیگران و ارتقای سطح حساسیت جامعه بخصوص در میان خانواده ها، برنامه های آگاه سازی و اطلاع رسانی در غالب تبلیغات های تلوزیونی، کارگاه های آموزشی برای خانواده ها و برگزاری برنامه های فوق برنامه در مدارس در موضوعاتی چون روشهای صرفه جویی در مصرف سوخت، فرهنگ استفاده از حمل و نقل عمومی و.... می توانند تا حد زیادی در این راستا مفید واقع شوند.۳. با توجه به عدم رضایت افراد از کمیت حمل و نقل عمومی در تهران و همچنین از آنجا که دسترسی آسانتر به وسیله نقلیه شخصی، کم بودن و شلوغی حمل و نقل عمومی از دلایل اصلی استفاده از وسیله نقلیه شخصی بجای عمومی از نتایج بدست آمده بوده است،گسترش سیستم حمل و نقل عمومی در شهر تهران می بایست در اولویت برنامه ها قرار گیرد .۴. می بایست با ارتقای هم ذات پنداری با منافع جمعی در ارتباط با طرح سهمیه بندی ضمن کمرنگ تر شدن نقش اجبار و متابعت در استفاده از طرح، موجبات پذیرش بیشتر آن در جامعه فراهم گردد. بطوریکه می توان با زمینه سازی برای ارتقائ روحیه و اخلاق شهروندی و همچنین اعمال سیاستهایی تشویقی نظیر تقدیر از افرادی که مصرف بهینه داشته و سعی می کنند رفتاری در چارچوب ضوابط طرح داشته باشند و یا ...، افراد را به رعایت ضوابط طرح ترغیب نمود به گونه ای که ازجنبه اجبار آن کاسته و جنبه انگیزشی و داوطلبانه آن بیشتر شود.۵. انتظار افراد از فایده های طرح سهمیه بندی می بایست بالا رود. این نکته می تواند برای اجرای طرح های مشابه جدید نیز کاربرد داشته باشد. از کاربردهای دیگر آگاه سازی، ارتقای سطح درک افراد از توانایی شان در ارتباط با طرح (کنترل رفتار ادراکی)می باشد که این امر نیز به پذیرش بیشتر طرح می انجامد. ۶. با توجه به ارزیابی ضعیف افراد از نحوه دوگانه سوز کردن خودروها، در بخش ارزیابی از شرایط تسهیلی سازمانی ، لازم است تا ضمن سازگار کردن بیشتر موتور خودرو با گاز مورد استفاده و کاهش مدت انتظار افراد را برای گاز سوز کردن خودروهایی که در هنگام تولید، گاز سوز نشده اند، نظارت دقیقی بر مراکز و نمایندگی هایی که خودرو ها را دوگانه سوز می کنند، صورت گیرد تا مردم اعتماد بیشتری به خودروهای دوگانه سوز داشته باشند.۷. با توجه به اینکه نگرش به طرح های دولتی چندان مثبت نمی باشد، می بایست با ارتقائ سطح اعتماد مردم به دولت و طرح های اجرایی آن این نگرش و ذهنیت را به تدریج و در دراز مدت تغییر داد. منابع ?:آقایی تبریزی، محمد، ۱۳۸۶، واقعیت‌های ناگفته درباره سهمیه‌بندی و وضعیت بنزین ?حاجی میرزایی،سید محمدعلی، نادریان،محمد امین،۱۳۸۵، آسیب شناسی

برنامه های صرفه جویی در مصرف انرژی در ایران، نشریه بررسیهای اقتصاد انرژی شماره ۶، مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی? دواس، دی. ای، ۱۳۸۳، پیمایش در تحقیقات اجتماعی، ترجمه هوشنگ نایبی، تهران، نشر نی ?رفیع‌پور، فرامرز، سنجش گرایش روستاییان نسبت به جهادسازندگی. وزارت جهادسازندگی. ۱۳۷۲ ?شریفی درآباد،مهدی،۱۳۸۶، بررسی وضعیت مصرف بنزین در ایران و راهکارهایی برای بهبود مصرف آن ،بررسی های اقتصاد انرژی، شماره ۱۰، مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی ?. عسکری، محسن،۱۳۸۵، پذیرش اجتماعی شاخصی فراگیر درمسائل ترافیکی و حمل ونقل، هفتمین همایش مهندسی حمل و نقل و ترافیک ایران

Cernea Michael M, Kudat Ayse,(۱۹۹۷)Social Assessments for Better Development ,Case? Studies in Russia and Central Asia.? Davis, F. D. “Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology,” MIS Quarterly (۱۳:۳), ۱۹۸۹, pp. ۳۱۹-۳۳۹.? Francis, Jillian, Martin P Eccles,and etl, (۲۰۰۴), CONSTRUCTING QUESTIONNAIRES BASED ON THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR, Centre for Health Services Research, University of Newcastle.? Kelman, Herbert C, ۱۹۵۸, Compliance , identification and internalization tree process of attitude change. Conflict resolution , volume II , number I? Schaper, Louise, Pervan, Graham, A Model of Information and Communication Technology Acceptance and Utilisation by Occupational Therapists, Decision Support in an Uncertain and Complex World: The IFIP TC۸/WG۸.۳ International Conference ۲۰۰۴.? Venkatesh , Viswanath , Morris , Michael , Davis , Gordon , Davis , Fred, USER ACCEPTANCE OF INFORMATIONTECHNOLOGY: TOWARD A UNIFIED VIEW , MIS Quarterly Vol. ۲۷ No. ۳, pp. ۴۲۵-۴۷۸/September ۲۰۰۳? Venkatesh, V. & Davis, F. D. ۲۰۰۰, "A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: four longitudinal field studies", Management Science, vol. ۴۶, no. ۲, pp. ۱۸۶-۲۰۴.

منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۴تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

## مدیریت استراتژیک در مصرف آب شرب

با مطالعه موردی شهر قم عبدالهادی مطهری - مدیر دفتر مدیریت مصرف و کاهش آب بدون درآمد شرکت آبفای قم: چکیده: انتقال آب از سرشاخه های دز، بهبود و توسعه زیرساختهای شهری و تحولات آتی دیگرمنطقه، موجب رشد فزاینده جمعیت و به تبع آن افزایش نیاز آبی در کلان شهر قم خواهد شد .با تفکر استراتژیک درشرایط محدودآبی این شهر، راهبرد مدیریت توامان عرضه و تقاضای آب شرب اجتناب ناپذیراست. استراتژی نهادینه کردن مدیریت مصرف برای شهروندان قمی، انتخابی راهبردی برای استفاده پایدار از آب خواهد بود . در این مقاله رویکردهای چهارگانه مدیریت مصرف آب؛ شامل ۱) اجتماعی- فرهنگی، ۲) فنی- مهندسی ۳) اقتصادی- تعرفه ای و ۴) قانونی - آئین نامه ای تشریح شده ودرادامه به معرفی استراتژی راهگشا خواهیم پرداخت این استراتژی باید در سطوح مختلف شهروندی، به صورت یکپارچه، جامع، فراگیر و پویا جهت اصلاح الگوی مصرف به کار گرفته شود. درغیر این صورت، به علت برتری تقاضای انتظاری آب نسبت به منابع آتی آن در ۲۰ سال آینده، محدودیت جدی دربرابر

توسعه همه جانبه این شهر وجودخواهد داشت. کلمات کلیدی : آب شرب، قم، نیاز آبی، رویکردهای اصلاحی، استراتژی راهگشا. ۱- مقدمه آب در بخشهای مختلف شرب، کشاورزی و صنعت به مصرف می¬ رسد. درصد مصرف آب در این بخشها به ترتیب به میزان ۶،۹۲و ۲ درصد برای کشورمان می¬باشد. اگرچه آب آشامیدنی، سهم کمتری از مصارف عمده آب را داراست، اما شکی نیست که اولین و مهمترین بخش در تامین آب است، زیرا که کیفیت و آسیب پذیری منابع از نقطه نظر آلودگی، حائز اهمیت زیادی است. لذا در این مقاله، مدیریت مصرف آب شرب مد نظر قرار گرفته است. آب و رقابت جهت سیطره بر منابع محدود آن، یکی از مهمترین حوزه های چالش برانگیز هزاره سوم خواهد بود. رشد جمعیت،توسعه صنعتی و اجتماعی و تغییرات آب و هوایی هر یک از سویی، منابع محدود آب سالم را تحت فشار قرار داده اند.اگر چه آب سالم در طول تاریخ بشر هرگز کالای کم ارزشی نبوده، اما تصور خطرناک فراوان انگاری آب، موجب گردیده است که بسیاری از مردم جهان بر اثر مدیریت غیر صحیح در تولید و مصرف به مرزهای تنش آب برسند. بویژه در منطقه خشک خاورمیانه؛ رشد جمعیت، تغییرات اقلیمی و کاهش شدید سرانه منابع آب در دسترس می تواند در صورت عدم مدیریت صحیح، زمینه ساز چالشهای بین المللی جدی گردیده و صلح، ثبات و توسعه پایدار منطقه را با آسیبهای جدی مواجه سازد. بحران آب زودتر از اغلب کشورهای جهان دامنگیر کشور خشک ایران شده است. کم آبی چند ساله اخیر اگر چه در نگاه بسیاری امری گذرا تلقی می شود، ولی در حقیقت می توان آنرا پیش قراول بحران گسترده آب دانست که در صورت عدم برنامه ریزی منسجم، لطمات جبران ناپذیری را بر پیکره آسیب پذیر اقتصاد کشور وارد خواهد ساخت. کشور ما به دلیل دارا بودن اقلیمی نیمه بیابانی در وضعیت خشک به سر می برد و پراکندگی و نوسان قابل ملاحظه بارش در کشور مزید بر علت شده تا اغلب اوقات با کمبود آب در کشور مواجه باشیم . میانگین بارش جهانی ۸۰۰ میلیمتر بارندگی در سال است. اما کشور ما تنها ۲۵۲.۲ میلیمتر میانگین سالانه بارندگی دارد و این رقم کمتر از یک سوم بارش های جهانی است. مقدار بارش سالانه در ایران با ناهماهنگی مکانی فراوانی همراه است به طوری که فقط ۱٪ از مساحت ایران بارشی بیش از ۱۰۰۰ میلیمتر را داراست و این در حالیست که ۲۸ ٪ از سطح کشور، بارش سالیانه کمتر از ۱۰۰ میلیمتر دارد. از ۴۱۵ میلیارد متر مکعب بارش سالیانه در ایران، حدود ۷۰٪ آن تبخیر می شود. با ورود سالیانه دوازده میلیارد متر مکعب آب ورودی از مرزها به داخل کشور، کل منابع آبی تجدید پذیر ایران به ۱۳۵ میلیارد متر مکعب می رسد. علاوه بر محدودیت مقدار منابع آب، هزینه های تولید آب و محدودیتهای ملی و اعتباری نیز توسعه بیشتر منابع آب را با مشکل و محدودیت مواجه کرده است. [۳] در حال حاضر سرانه آب در دسترس هر فرد ایرانی حدود ۱۷۸۰ متر مکعب در سال است و ایران در مرز تنش آبی واقع شده است. [۱] اگرچه نقش کلیدی در فرآیند توسعه در مقوله آب در کشور بر کسی پوشیده نیست، ولی عمده اقدامات صورت گرفته در جهت پاسخگویی به نیازهای آبی ایران از طریق مدیریت تولید و تامین آب بوده و کمتر به طرف دیگر این برابری که همانا مدیریت مصرف صحیح آب است، توجه می¬شود.این در حالیست که در برنامه های مدیریت جامع آب، مدیریت مصرف نقش اساسی خود را به عنوان یک راه حل موازی و گاه جایگزین برای پاسخگویی به نیازهای آبی نشان داده اند. به منظور مقابله با چالشهای ناشی از محدودیت منابع آب در مسیر توسعه اقتصادی و اجتماعی ، مدیریت استراتژیک مصرف آب راه حلی جهت جلوگیری از به بن بست رسیدن این توسعه، در افق بلند مدت خواهد بود. این مقاله ابتدا به معرفی مدیریت استراتژیک مصرف آب و سپس به ارایه رویکردهای موثر مدیریت مصرف در بخشهای چهارگانه فنی،اجتماعی،اقتصادی و قانونی پرداخته و در ادامه به بررسی و مطالعه شهر قم از این منظر می پردازد. و به این نتیجه دست می¬یابد که عدم به کار گیری این رویکردها به صورت یک استراتژی راهگشا (یکپارچه، جامع، فراگیر و پویا ) در مدیریت مصرف آب قم – به علت برتری تقاضای انتظاری آب نسبت به منابع آتی ۲۰ ساله – بحرانهای جدی در مقوله کم آبی برای این کلان شهر در پی خواهد داشت. ۲- مدیریت استراتژیک مصرف آب مدیریترا فرایندی برای حل مسایل مربوط به تامین هدفهای مشترک به نحو مطلوب از طریق استفاده موثر و کارآمد از منابع کمیاب در یک

محیط در حال تغییر تعریف کرده انـد .[۲] مـدیریت استراتژیـک عبـارت است از برنامه ای هماهنگ، جامع و پیوسته که تواناییها و منـابع را بـا محیـط ارتبـاط می دهـد . مـدیریت راهبردی به عنوان هنر و علم تـدوین،اجرا و ارزیـابی تصـمیماتی است که مـا را قادر می¬سازد به هـدفهای بلندمـدت خود دست یابیم به عبارتی دیگر فراینـد اتخاذ تصـمیماتی که به توفیق، ادامه حیات یا مرگ منجر می¬شود. استراتژی می¬تواند به عنوان فرایند تعیین اهداف بنیادی بلند مدت، اتخاذ شیوه کار و تخصـیص منابع لازم برای تحقق این اهـداف، تعریف شود. برای کارآمـد شدن مدیریت استراتژیک باید از ابزار ساده و مهمی به نام تفکراستراتژیک بهره برد. تفکر استراتژیک، استفاده از چارچوبهای ذهنی مختلف برای بررسی و تحلیل و در نهایت تصمیم گیری موقعیتهای استراتژیک می¬باشد . بـا این تفکر، می¬توان به صورت منطقی و نظام یـافته در برنامه ریزی استراتژیک به مـدل دلخواه دست یافت . مـدلی که گهگاه می¬تواند منجر به بهبودهای شگرف شود. [۴] مدیریت منابع آب در سطح کلان به فرایندی از برنامه ریزی، ساماندهی، هدایت و کنترل جهت ایجـاد توازن بین نیازهـای مربوط به آب و هزینه های مربوطه اطلاق می گردد. در زیر مجموعه مـدیریت منابع آب دو مفهوم دیگر بـا عنـاوین مـدیریت عرضه ( تـامین ) و مـدیریت تقاضا ( مصـرف ) مطرح است . مـدیریت تامین را مجموعه فعالیتهایی جهت شـناسایی، توسـعه و اسـتخراج آب از منـابع جدیـد به شـیوه اقتصـادی و مهندسـی گوینـد . مـدیریت تقاضا به فراینـدی جهت شناسـایی شـیوه های مصـرف و ابزارهای موجود برای ارتقاء سـطوح و الگوهای مصـرف آب اطلاق می گردد. [۶] شکل (۱) حوزه های مدیریت عرضه و تقاضا را در سیسـتمهای آب نشان می¬دهد. با توجه به محدودیتهای موجود در منابع آب امروزه از مدیریت ترکیبی تولید و مصـرف استفاده می¬گردد. مدیریت ترکیبی (توامان)دو سیاست متفاوت و یک هدف واحد است . دراین رویکرد با آب بایـد به عنوان یک کالای اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی برخورد شود. و همچنین مدیریت منابع آب باید در چارچوبی یکپـارچه، در هر دو سو، شامـل مـدیریت تولیـد آب و مـدیریت مصـرف آب تحلیـل شود. [۳] در تلفیـق تعـاریف ارایه شـده برای مدیریت مصـرف آب، مدیریت استراتژیک مصرف آب گزینه ای است که در این مقاله پیشنهاد شده است. یعنی با استفاده از تفکر استراتژیک درمدیریت منابع آب، راهبرد مورد نیاز در مدیریت مصـرف اتخاذ گردد. مدیریت استراتژیک مصرف یعنی ایجاد توازن بین (ذخایرموجود و توان تولید آینده آب ) با ( میزان نیاز مقادیر مصـرف در زمان حال و آینده ) و با ویژگیهای بلند مدت، شـرایط محـدود و داشـتن نقشـی حیاتی. این ایجاد توازن با مقابله همیشـگی بین تولید و مصـرف رصد خواهد شد. و به کمک رویکردهای اصلاحی مصرف و ابزارهای لازم جهت ارتقای سطح مصرف به الگوی مصرف امکان پذیر می باشد. نکته مهم درارایه این نگرش مـدیریتی، نهـادینه شـدن فرهنگ مـدیریت مصـرف به صورت پایـدار است. زیرا استراتژی اتخاذ شـده از منظری فراگیر مطرح است. مدیریت استراتژیک مصـرف آب، مستلزم تخصیص منابع و صرف وقت زیاد است و اثرات عمده ای بر پیشرفت منطقه در بلند مدت خواهـد داشت. این راهبردها، آینـده نگر و در تقابل با تغییرات محیط اتخاذ می¬گردد. برنامه های مـدیریت مصـرف می-تواند به عنوان یک تکنولوژی تکمیلی یا جانشین در جهت پاسخگویی به نیازهای آبی، قابل بررسی باشد. این برنامه باید به عنوان بخشی از یک استراتژی بلند مدت برای تدارک آب شـرب سالم و پایدار اجرا گردد. ۲-۱- اهداف مدیریت مصرف آب اهداف استراتژیک در مـدیریت مصـرف آب از جنبه های گوناگونی قابل بحث و گفتگوست. هـدف استراتژیک، هـدف بلنـد مدت (۱۰ تا۲۰ ساله) و بلند پروازانه ای است که بر شالوده منابع اصلی(منابع آبی و سـرمایه ای) کنونی اسـتوار می¬شود . تبیین این هدف به منطقه امکان می¬دهـدکه فعالیتهـای مـدیریتی خـود را حـول آن متمرکز سـازد و سـرمایه گـذاریهای لازم برای طرحهـای مـدیریت مصـرف را انتخـاب، و آنهـا را در فعالیتهـای عملیـاتی خود به کـار گیرد. به طور کلی این اهـداف در سـطوح راهبردی، راهکاری و عملیاتی به صورت زیرمی¬تواندباشد •: مقابله با رشد مصـرف بی رویه و اطمینان از وجود همیشـگی منابع آب سالم و در دسترس • رفع موانـع در توسـعه هـای اقتصـادی و اجتمـاعی • افزایش آمـادگی در مقابـل خشـکسالی وسـایر شـرایط بحرانی • منتفی کردن , کوچک کردن و یا به تاخیر انداختن نیازهای توسعه ای دسترسی به منابع جدید و سیستمهای آب و فاضلاب • کاهش برداشت از

منابع و تعدیل در اثرات متقابل کمی/کیفی چرخه آب • کاهش اثرات منفی زیست محیطی • کاهش هزینه های نگهداری، بهبود و توسعه تاسیسات آبی • کاهش مصرف انرژی و افزایش عمر مفید تاسیسات ۲-۲- مفاهیم مدیریت مصرف آب جهت دستیابی به اهداف تعیین شده و اتخاذ راهبردهای مشخص و فرا گیرشناخت مفاهیم مدیریت مصرف آب ضروری است. این مفاهیم شامل موارد زیر است •: عوامل موثر در تقاضای آب • آنالیز سرانه کل • اجزای مصارف خانگی • الگوی مصرف عوامل موثر در تقاضای آب سه عامل اصلی شرایط اقلیمی و آب و هوائی، جمعیت و قیمت آب می¬باشد .این عوامل به طور کلی میزان تقاضای آب را در یک منطقه مشخص می¬کند ؛ عوامل دیگری نظیر فشار شبکه آبرسانی، کیفیت آب، وجود کنتور اندازه گیری، دسترسی به شبکه های جمع آوری فاضلاب، سهولت تامین آب،سطح درآمد مصرف کننده، سطح بهداشت و فرهنگ مردم، نوع مسکن، و صنعتی یا غیر صنعتی بودن شهر را هم می-توان به آنها اضافه کرد . جدول شماره(۱) تخمین برخی عوامل موثر بر میزان مصرف آب را نمایش می¬دهد. جدول(۱) : تخمین برخی عوامل فرعی موثر بر میزان مصرف آب عوامل اثر برحسب درصد فشار در شبکه ۱۵ ± کیفیت آب ۵ ± نبودن کنتور ۲۰+ الی ۱۰۰+ نبودن شبکه جمع آوری فاضلاب ۱۵- قیمت ۲۰ ± اجزای سرانه کل آب عبارتند از: مصارف خانگی، عمومی، تجاری و صنعتی، فضای سبز و هدررفت واقعی آب . مهم ترین نوع مصرف در سرانه کل،مربوط به مصارف خانگی است.اجزای مصرف خانگی عبارتند از : حمام، ظرفشویی، توالت، روشویی، لباسشویی و سایر مصارف . نتایج مطالعات تعیین میزان اجزای مصرف آب خانگی در تهران در سال ۱۳۸۵در جدول (۲) ارایه شده است. جدول(۲) : اجزای مصرف آب خانگی شهر تهران [۲] شرح میزان مصرف (لیتر) درصد از کل ماشین لباسشویی ۱۷ ۶ شیر ظرفشویی ۷۷ ۲۸ شیر روشویی ۲۲ ۸ توالت فرنگی و ایرانی ۵۰ ۱۸ حمام ۸۳ ۳۰ روشویی حمام ۱۷ ۶ سایر ۱۰ ۴ میزان مصرف یک نفر در روز ۲۷۶ لیتر طبق نتایج مطالعات میدانی در شهر مقدس مشهد، بیشترین مصرف آب در ابتدا مربوط به فعالیتهای شستشوی ظروف و لباس سپس استحمام است، بقیه فعالیتها در رتبه های بعدی قرارگرفته اند . [۱۱] که نتایج این مطالعات با جدول شماره (۲) در تهران مطابقت دارد. از مشاهده این مطالعات و با یک تفکر استراتژیک در مدیریت مصرف آب خانگی به این نتیجه می¬رسیم که کاهش مصرف در بخش شستشوی ظروف و حمام از اهمیت بیشتری نسبت به شیرهای روشویی دارد. که گاهی اوقات با استفاده از تجهیزات کم مصرف، سرمایه گذاری های اولیه در استفاده از سرشیرهای روشویی و حتی شیرآلات الکترونیکی گران قیمت آغاز می¬شود . و این یک راهبرد نا مطلوب خواهد بود. جداول الگوی مصرف جهت تعدیل مصارف خانگی توسط مراجع مختلف درجدول شماره (۳) ارایه شده است ؛ که می¬توانند یک راهنمای کلی برای مصرف کنندگان باشد . البته این ارقام با توجه به عوامل موثر در مصرف می¬توانند برای شهرهای مختلف کشور متفاوت باشد. جدول(۳) : الگوهای پیشنهادی مصرف آب خانگی[۶ و۲] ردیف نوع مصرف مقدار (لیتر به ازای هرنفر درشبانه روز) الگوی مصوب هیئت شرایط خشکسالی WHO پیشنهاد ۱ آشامیدن ۵ ۵ ۵ ۲ پخت و پز ۱۰ ۵ ۳ ۳ استحمام ۵۰ ۴۰ ۳۰ ۴ لباسشویی ۲۰ ۱۰ ۲۰ ۵ ظرفشویی و نظافت ۲۵ ۲۰ ۱۵ ۶ دستشویی وتوالت ۳۰ ۲۰ ۷ ۸ کولروتهویه ۵ ۵ ۸- متفرقه ۵ - - جمع کل ۱۵۰ ۱۰۵ ۸۱ ۳- رویکردهای مدیریت مصرف آب مدیریت مصرف آب دارای ابعاد گسترده ای بوده و یک اقدام کلی و همه جانبه است و صرفاً به یک روش و یا ابزار محدود نمی‌شود بلکه مجموعه‌ای از تکنیکهاست که هر یک از آنها به یکی از ویژگی‌های خاص مدیریت آب رسیدگی می‌کند. رویکردهای مدیریت مصرف آب شامل دامنه‌ای از تکنیکها و ابزارهایی است که می‌توانند به چهار گروه ۱) اجتماعی- فرهنگی، ۲) فنی- مهندسی،۳) اقتصادی- تعرفه ای و ۴) قانونی - آئین نامه ای تقسیم‌بندی شود . به طور کلی مدیریت استراتژیک مصرف به منظور افزایش اثر بخشی و بهره وری بیشتر، در آغاز بر تکنیکهای اجتماعی - فرهنگی تکیه دارد و تکنیکهای قانونی-آئین نامه ای را در اولویت بعدی قرار دارد. در حقیقت استراتژیهای وابسته به رفتار مصرف کنندگان بر راهبردهای وابسته به تکنولوژی برتری

دارد. ۴-رویکرد اجتماعی –فرهنگی مدیریت صرف این رویکرد شامل کلیه روشها، تکنیکها و ابزارهای مورد نیاز برای ارتقاء آگاهی عمومی و تغییر رفتار مصرف کننده به منظور استفاده بهینه و صرفه‌جویی در مصرف آب و حمایت از طرحهای مورد نظر اطلاق می¬گردد. این تکنیکها با هدف انگیزش و ایجاد نگرش مثبت و هنجارهای مناسب، به کارگرفته می¬شود. این فعالیتها پیش‌نیاز دیگر فعالیتهای مدیریت مصرف آب است . دراتخاذ این رویکرد توجه به نکات زیر دارای اهمیت است • : کاهش مصرف آب با آموزش و فرهنگ مردم مرتبط است •. کاهش مصرف آب امری مشارکتی است •. در کاهش مصرف آب باید تفاوت گروهها را پذیرفت •. پارادایم حاکم بر نگرش فعلی مردم نیاز به تغییر دارد. رفتارها و نیات مردم نسبت به صرفه جویی در مصرف آب به نگرش و میزان آگاهی آنان نسبت به مسایل مربوط به آب بستگی دارد. از این روست، برای موفقیت آمیز بودن مدیریت مصرف آب، لازم است تا آگاهی ها و نگرشهای مردم اصلاح و ارتقا یابد. از آنجایی که که مصرف،یک پدیده رفتاری است و چون هیچ پدیده رفتاری مستقل از فرهنگ یک جامعه نیست،از این رو برای جلوگیری از مصرف بی رویه آب، باید رفتارهای نامناسب فرهنگی در جامعه اصلاح گردد.رفتارمصرف کنندگان را با کمک روشهای زیر می¬توان اصلاح کرد •: استفاده از آموزه های دین اسلام در خصوص اهمیت آب و لزوم صرفه جویی و جلوگیری از اسراف آن • استفاده از آموزش همگانی برای اصلاح الگوی مصرف آب و نهادینه کردن فرهنگ صرفه جویی ۴-۱- صرفه جویی دراسلام و اهمیت آب در قرآن اصولا نگاه اسلام به مسئله اقتصاد نگاهی در راستای بهره وری مناسب و درست از امکانات و وسایلی است که خداوند در اختیار بشر به طور مستقیم و یا با تولید و کار قرار داده است. از این رو از مردم می خواهد که هر چیزی را درست و به شکل مناسب آن مورد استفاده قرار داده و از اسراف و تبذیر و عدم بهره مندی از آن خودداری ورزند.لذا بنیاد امور در حوزه تولید و توزیع و مصرف آب در بینش و نگرش قرآنی میانه روی است. هرگونه رفتارهای بیرون از این چارچوب از نظرقرآن نه تنها نادرست و نابهنجار بلکه گناه و گاه جرم قانونی تلقی می شود. خداوند در آیاتی چون آیه ۱۴۱ سوره انعام از مردم می خواهد که از اسراف و تبذیر دوری ورزیده و هزینه های خویش را در چارچوب اعتدال قرار دهند. در آیه ۳۱ سوره اعراف از مردم می خواهد که از نعمت های خداوند استفاده کرده و از آن بخورند و بیاشامند ولی اسراف نکنند؛ زیرا اسراف امری ناپسند در نزد خداوند است و اهل اسراف را خداوند دوست نمی دارد. در حقیقت این آیات به معنای صرفه جویی و بهینه سازی مصرف در اقتصاد امروز جهان است. خداوند اعتدال در مصرف و دوری از اسراف و تبذیر را اصلی مهم در هزینه کرد اموال اقتصادی برشمرده و نیز در آیه ۲۶ سوره اسراء و همچنین ۶۷ سوره فرقان برآن تأکید می ورزد. در اهمیت آب در قرآن کریم همین نکته بس است که کلمه"ماء"به معانی گوناگون آب در ۴۳ سوره شریفه قرآن و حدود ۶۳ بارتکرار شده است. ذکر صفات آب، تشبیهات آب در کلام الهی نیز قسمت دیگری ا زمباحث آب درقرآن مجید است. اهمیت آب درآموزه های دینی و تشیع نیز تا بدان جاست که حضرت علی (ع) آب را مهریه همسر بزرگوار خود به واسطه مهر وصفا و مظهر کون و مکانی آن قرار داده است . و روایات متعددی از معصومین (ع) در این خصوص وارد شده است [۱] با این تفاسیر، آب و اهمیت صرفه جویی در مصرف آن، ریشه در آموزه های دینی مردم مسلمان ایران دارد و استفاده و تبیین آن توسط علما و مراجع، نقش موثری در رویکرد فرهنگی مدیریت مصرف آب خواهد داشت. ۴-۲ – استفاده از آموزش همگانی آموزش همگانی طیف وسیعی از برنامه های فرهنگی و آموزشی است که باید اصلاح رفتار و ارتقاء روشهای مصرف و همچنین اصلاح الگوی مصرف آب را به دنبال داشته باشد. این روشها می¬تواند شامل گنجاندن مباحث مهم مرتبط در کتب درسی مقاطع گوناگون تحصیلی و تالیف کتب تخصصی در دانشگاهها باشد. به کار گیری رسانه های دیداری و شنیداری، تبلیغات محیطی،برنامه های عمومی آموزشی، آموزش به زنان خانه دار و اجرای برنامه هاو جشنواره های مستمر صرفه جویی در مدارس و مهدهای کودک به منظور تشویق نو آموزان به صرفه جویی ،استفاده از گروه های خاص و مردمی روشهای دیگر این رویکرد است. همچنین استفاده از کاتالوگهای آموزشی و هشدارهای تبلیغاتی در این خصوص مفید خواهد بود.

نتایج یک تحقیقات میدانی بر روی۲۷۶مهدکودک در شهر اصفهان اثرات اقدامات فرهنگی –آموزشی را در راستای اصلاح الگوی مصرف آب در این مهدها، به طور گسترده و به میزان ۴۱ درصد صرفه جویی ( ۳۲۹۸ متر مکعب از ۸۰۱۱ متر مکعب ) نشان می¬دهد. [۲۱] نتایج بررسی دیگری برروی میزان آگاهی شهروندان در خصوص بهداشت آب در قم نشان می¬دهد، مهمترین منبع کسب اطلاعات شهروندان را در این زمینه رادیو و تلویزیون است. [۲۲] برخی از پیامهای آموزشی مفید جهت مصرف بهینه آب عبارتند از •: با هر دقیقه دوش گرفتن بین ۲۰ الی ۴۰ لیتر آب مصرف می شود. بنابراین بهتر است زمان مورد نیاز برای دوش گرفتن را کاهش دهیم و استفاده از وان نیز ضروری نمی باشد •. می توانیم با استفاده از یک لیوان آب، دندان های خود را مسواک بزنیم و هنگام مسواک زدن جریان آب را قطع کنیم •. هنگام وضو گرفتن شیر آب را بدون استفاده باز نگذاریم •. مواظب خرابی سیفون توالت ها باشیم چون در صورت خرابی حدود ۱۵۰ لیتر در شبانه روز آب هدر می رود •. چکه کردن و نشت آب از شیر و لوله ها موجب هدر رفتن مقدار زیادی آب در هر ۲۴ ساعت می شود. پس همواره شیرها را بررسی کرده و در صورت خرابی در مورد رفع این مشکل و تعویض واشر آن ها اقدام نماییم •. هنگام شستن میوه و سبزی راه خروجی ظرفشویی را ببندیم، و آن را تا نیمه پر از آب کنیم . سپس سبزی و میوه را در آن بخیسانیم و ضد عفونی کنیم و در پایان سبزی ها را با دوش مخصوص آب کشی کنیم •. ماشین لباسشویی را با حداکثر ظرفیت مورد استفاده قرار دهیم، هنگامی از آن استفاده کنیم که لباس به اندازه کافی جمع شده باشد و در نتیجه ماشین با ظرفیت کامل کار کند •. چند بطری آب آشامیدنی در یخچال بگذاریم تا ناچار نشویم شیر آب را برای خنک شدن باز بگذاریم و مقادر قابل توجهی آب را هدر دهیم. استفاده از یخ نیز مفید خواهد بود •. باغچه را تنها در ساعات خنک روز آبیاری کنیم. این کار از رشد گیاهان انگلی جلوگیری کرده و تبخیر آب را به حداقل می رساند •. گذرگاه و پله ها را با جارو پاکیزه نگه داریم، اگر این کار با شیلنگ انجام دهیم، مقدار زیادی آب به هدر خواهد رفت •. برای شستن اتومبیل از چند سطل آب به جای شیلنگ استفاده کنیم •. کولر آبی را بازدید کنیم و در صورت اتلاف آب شیرهای شناور بادوام و محکم به کار ببریم. و با استفاده از سایه بان بر روی کولرها از تابش مستقیم نور خورشید به آن جلوگیری نماییم •. معمولاً کوکان بازی با آب را دوست دارند و مقدار زیادی آب را هدر می دهند. بنابراین توصیه می شود مواظب کودکان خود باشیم •. در فصل تابستان و بخصوص در گرمترین ساعات روز که مصرف آب بیشترین حد خود را دارد، سعی کنید مصارف غیر ضروری را کاهش دهید تا آب به همه تعلق گیرد و فشار آن کاسته نشود و یا قطع نگردد. •با استفاده از یک آجر و یا بطری، ظرفیت سیفون و یا فلاش تانک توالت را کاهش دهیم •. در مواردی که امکان پذیر است از وسایل کاهش دهنده مصرف نظیر شیرهای قطع و وصل، سر شیرهای پودر کننده و شیرهای فشارشکن استفاده نماییم •. آب را دور نریزید مگر اینکه مطمئن شوید دیگر نمی توان آن را مصرف نمود. [۱۹] بر اساس نتایج مطالعات صورت گرفته در مشهد،راهکارهای موثر در بهینه سازی اصلاح الگوی مصرف آب در بخش خانگی به ترتیب اهمیت عبارت از: فرهنگ سازی، تبلیغات و اطلاع رسانی، بهبود و اصلاح وسایل انتقال آب، تشویق و تنبیه مشترکین و افزایش قیمت می¬باشند. [۱۱] نتایج تحقیقات دیگری درکاشان نشان می¬دهد که میزان آگاهی مردم نسبت به ضرورت صرفه جویی در مصرف آب و کارایی روشهای مختلف صرفه جویی بر نگرش آنها به آب و نیز بر رفتار آنها در جهت صرفه جویی آب تأثیر معنی داری دارد. [۱۴] ۵- رویکرد فنی –مهندسی مدیریت صرف این رویکرد شامل کلیه اقدامات فنی و مهندسی جهت ارتقاء و اصلاح الگوی مصرف آب شرب می¬باشد. به کارگیری تجهیزات کاهنده مصرف و روشهای بهبود لوازم و تاسیسات آب بر و اصلاح تاسیسات و تجهیزات بهداشتی منازل، در این رویکرد مورد تاکید قرار می¬گیرد. ۵- ۱- وسایل کاهنده مصرف بیشتر مصارف آب به کمک وسایل مختلفی مانند شیر آب، سردوشی حمام و سیفون صورت می گیرد. بسته به طراحی این وسایل، میزان آب مصرفی برای انجام یک فعالیت خاص، کم یا زیاد می‌شود. یکی از روشهای حفظ و صرفه‌جویی آب، ترغیب مصرف‌کنندگان به استفاده از وسایل و

شیرآلا‌تی است که کم‌مصرف طراحی شده‌اند. از این طریق آب کمتری برای انجام یک کار معین مورد نیاز است، بدون آنکه باعث ناراحتی مصرف‌کننده شود. صرفه‌جویی آب مرتبط با مصارفی است که به شدت جریان وابسته‌اند.سرشیرهای کاهندهٔ مصرف و محدود کنندهٔ جریان، که روی شیرهای آشپزخانه و حمام برای ایجاد یک جریان آب محدود و کنترل شده نصب می‌شوند، از جملهٔ این قطعات می‌باشند. این قطعات با مکانیزم مخصوص خود، مثلاً مخلوط کردن هوا با آب، کاهش فشار و پودر کردن آب، مصرف آب را کاهش می‌دهند. از جمله قطعات دیگر که برای کاهش مصرف آب به کار می‌روند، سردوشهای حمام می‌باشند. میزان مصرف آب برای دوش گرفتن از طریق وسایلی کاهش خواهد یافت که دارای دو ویژگی باشند: ۱) شدت جریان محدود ۲) سرعت زیاد و ذرات بسیار ریز مجزا. وسایل مختلفی در دنیا برای کاهش مصرف آب متداول است. متداول‌ترین این ابزار عبارتند از •: وسایل کاهنده فشار که در داخل شیرهای معمولی و نیز سردوشها نصب می‌شود •. سردوشهای پخش کننده و پودر کننده آب که آب را با هوا مخلوط می کنند (هم برای حمام و هم برای شیرهای مصرف معمولی •) وسایل کاهنده مصرف برای فلاش تانک ها؛ مانند دیواره‌های جداکننده • فلاش‌تانکهای کم‌مصرف • شیرهای ترموستاتی که آب گرم و سرد را بصورت متناسب مخلوط می کنند •. شیرها و دوشهای کم‌مصرف زمان‌دار • شیرهای دسته‌دار بجای شیرهای مجزا • شیرهای الکترونیکی قطع و وصل آب • فلاش تانک های دو مرحله ای • توالت های مخصوص دفع مواد زاید با هوای فشرده و یا ایجاد خلا • ماشین لباسشویی با کنترل مصرف نسبت به میزان لباس کارخانجات مختلف تولید کننده وسایل کاهنده مصرف, اعداد مختلفی راجع به میزان کاهش مصرف آب، که توسط این قطعات حاصل می‌شود، منتشر کرده‌اند. به هر حال برای رسیدن به کاهش قابل ملاحظه در مصرف آب توسط این وسایل دو نکته مهم زیر را باید در نظر گرفت •: نگهداری و اطمینان از نصب این وسایل که نیاز به بازرسی دارد •. تعیین ساختار تعرفه ای مناسب برای آب که مکمل اجرای طرح وسایل کاهنده مصرف است. . [۷] مزایای استفاده از تجهیزات کاهنده مصرف آب عبارتند از •: صرفه جویی در مصرف و دست یابی به اهداف مدیریت مصرف آب • کاهش هزینه های آب بهاء برای مصرف کنندگان • افزایش رضایت مندی مردم بسیاری از مطالعات میدانی بر تاثیر نصب این قطعات بر مولفه های مصرف شامل ، مقدار کاهش مصرف رضایت مندی تاکید دارند درنمونه ای از این تحقیقات که در سال ۱۳۸۳ توسط مرکز مطالعات آب و محیط زیست دانشگاه صنعتی شریف در شهر کاشان انجام شد،با نصب سرشیرها و سردوشهای کاهنده مصرف، کاهش ۲۲ درصدی در مصرف آب مشترکین مورد آزمایش حاصل شدو براساس تحلیلهای اقتصادی انجام گرفته نسبت سود به هزینه این قطعات ۵.۸ به ۱ محاسبه شد. [۱۶] همچنین نصب شیر آلات زماندار در مدارس، مراکز آموزشی و بعضی از مساجد یزد کاهش ۲۰ تا ۸۰ درصدی در مصرف آب این اماکن را ثابت کرده است. [۱۵] ۵- ۲- بهبودلوازم خانگی مصرف کننده آب امروزه استفاده از فناوری های نوین در کاهش مصرف آب بسیار موثر بوده است . به طور مثال تولید لباسهای با الیاف نانو که باعث دیرتر کثیف شدن آن شده و بالطبع نیاز کمتری به آب برای شستشوی آنها می¬باشد. همچنین اختراع ماشین لباسشویی بدون مصرف آب ؛ شرکت زیراکس به منظور کاهش مصرف آب توسط دانشمند انگلیسی پروفسور" استفن بورکنشاو "از دانشگاه لیدز دستگاه لباسشویی تولید کرده است که آب مصرف نکرده و به جای پودرهای شیمیایی از دانه‌های پلاستیکی استفاده می کند. به این شکل که لباسهای مرطوب در داخل ماشین لباسشویی قرار گرفته و دانه های پلاستیکی به عنوان مواد تمیز کننده، آنها را شستشو داده و پاک می کنند و در انتهای این روند، لباسها به صورت کاملا خشک از ماشین خارج می شوند. [۲۰] بعضی از لوازم خانگی آب بر،که از تکنولوژیهای قدیمی استفاده می¬کنند نیز با تغییراتی در نحوه استفاده از آنها، آب کمتری را مصرف خواهند کرد . کولرهای آبی یکی از این موارد است . نتایج یک مطالعه آزمایشگاهی توسط کمیته تحقیقات آب منطقه ای خراسان رضوی در سال ۱۳۸۶ نشان می¬دهد با استفاده از نصب سایه بان بر روی کولرهای آبی به منظور جلوگیری از تبخیر آب، میتوان ۱۰ درصد در آب مصرفی این وسیله صرفه جویی کرد. طی یک گزارش تحلیلی ارائه شده درآبفای شهر قم با به کارگیری سایه

بان بر روی کولرهای آبی، امکان صرفه جویی ۶۶ لیتر در ثانیه ای آب در فصل گرم سال خواهیم بود . [۹] ۵- ۳- اصلاح تاسیسات و تجهیزات بهداشتی برای اصلاح تاسیسات و تجهیزات بهداشتی و همچنین بهبود فرایندهای کاهش مصرف آب، راهکارهای زیر توصیه می¬شود •: باز چرخانی واستفاده مجدداز آب خاکستری( همه فاضلاب تولیدی خانه بجز توالت را آب خاکستری گویند •) جمع آوری و استفاده از آب باران برای مصارف نظافت عمومی و باغچه منازل • انجام کنترل نشت درشیرهای آب و سیستم شبکه داخلی منازل • کاهش حجم فلاش تانکهای حجیم به کمک اشیای پر کننده در مخزن آن • عایق بندی لوله های آب گرم و سرد • اصلاح طراحی سیستم لوله کشی ساختمان • قرائت کنتور آب و رصد میزان مصرف توسط خود مشترک ۶-رویکرد اقتصادی- تعرفه ای مدیریت مصرف یکی از پارامترهای موثر بر الگوی مصرف و مدیریت در مصرف آب، نرخ آب است. تعیین قیمت مناسب برای آب هم موجب صرفه جویی آن توسط مصرف کنندگان و کاربرد بهینه آن در مصارف تجاری و صنعتی شده و هم درآمدی از فروش آن برای شرکتهای آب و فاضلاب حاصل می شود تا بخش عمده ای از هزینه های خدمات آبرسانی و تصفیه آن را تأمین نماید. از طرفی رعایت بهداشت و سلامتی شهروندان به شدت به عرضه آب بستگی دارد و گرانی آب، بهداشت عمومی را با مشکل مواجه می سازد. در ایران وضعیت موجود سیستم نرخ گذاری آب در درجه اول تحت تأثیر ملاحظات سیاسی- اجتماعی می باشد و به تبع آن عملکردهای مالی و اقتصادی از درجه اهمیت کمتری برخوردار است. کم توجهی به ارزش ذاتی وجایگاه اقتصادی آب درچرخه تقاضا و مصرف آب مهمترین مسائل بخش آب در کشور است.تلقی رایگان بودن آب مهمترین تهدید در بهره برداری پایدار از منابع محدود آب شیرین است. از طرفی، در بعضی از نقاط کشور از جمله شهر تهران، بی کشش بودن تقاضای آب یعنی عدم تأثیرپذیری کاهش مصرف آب با افزایش قیمت نشان داده شده است. [۵] بنابراین در این شرایط، قیمت گذاری تصاعدی آب به تنهایی سیاست مؤثری برای ایجاد انگیزه در مصرف کنندگان به صرفه جویی در مصرف آب نخواهد بود. مطابق تخمین جدول (۱) حداکثر میزان تاثیر قیمت آب بر کاهش مصرف آب ۲۰ درصد می¬باشد. ۶-۱- استفاده از تعرفه های تشویقی تعرفه رایگان برای مصارف کمتر از ۷ متر مکعب درماه، و آب بهاء مخفف برای مشترکین کم مصرف و همچنین تعیین میزان الگوی مصرف (با شرایط آب و هوایی برای هر شهر) برای اعمال تعرفه های پله ای و تصاعدی روشهایی برای کنترل مصارف آبی وتوزیع عادلانه آب به مشترکین است . همچنین تعرفه های تشویقی می¬تواند شامل موارد زیر باشد •: اعمال تعرفه ای مناسب با شرایط و هزینه های سیستم تولید و توزیع • تفاوت قائل شدن برای مناطق شهری بزرگ و جوامع کوچک در تعرفه ها • تخفیف برای خرید لوازم کم آب بر • پرداخت تشویقی برای تعدیل مصرف به مشترکینی که قبول نمایند: - یک سهمیه مشخص را مصرف نمایند. - محدود کننده جریان در انشعاب آنها نصب شود - باغچه خود را کوچک یا حذف کرده یا از آب غیر شرب یا گیاهان کم آب بر استفاده نمایند. [۶] ۷- رویکرد قانونی-آئین نامه ای مدیریت مصرف دولت با اقدامات قانونی و اعمال آئین نامه ها خواهد توانست عوامل بحران زا در مدیریت مصرف آب را کنترل نماید . هماهنگی میان طرح جامع آب کشور با طرح آمایش سرزمین در ایران ، توسعه متوازن مناطق مختلف کشورو به حداقل رساندن مهاجرت به مراکز بزرگ جمعیتی؛ کاهش چالشهای آتی در تقاضای آب را به دنبال خواهد داشت. تدوین قوانین کاربردی به همراه ضمانت اجرایی در این راستا موثر خواهد بود . ۷-۱- استفاده از برچسب آب تهیه و به کارگیری برچسب بهره وری مصرف آب بر روی کلیه تجهیزات و لوازم خانگی آب بر و همچنین رتبه بندی ساختمانها بر اساس راندمان در مصرف آب از جمله اقدامات قانونی در مدیریت بهینه مصرف آب است. شکل (۲) انواع برچسبهای آب در بهره وری و رتبه بندی مصرف را نشان می¬دهد. این برچسبها میزان مصرف آب در ادوات آب بر را رتبه بندی می¬کند و تعداد ستاره بیشتر به معنی راندمان بالاتر محصول د رمصرف آب است. استفاده از برچسب آب بر روی انواع شیرآلات، لوازم بهداشتی، ماشینهای لباسشویی و ظرفشویی و کولرهای آبی کاربرد دارد. به طور مشابه در برخی کشورهای از برچسبهای خاص برای نشان دادن میزان مصرف آب توسط تاسیسات در ساختمانها

استفاده می¬شود. و هر ساختمان با درجه راندمان بالاتر، میزان مصرف کمتر آب را نشان می¬دهد. شکل(۲): انواع برچسب آب در بهره وری و رتبه بندی مصرف ۷-۲- نظارت بر اجرا و نصب تاسیسات داخلی آب ساختمانها تدوین مقررات ساختمان در راستای بهینه سازی مصرف علاوه بر تاثیر دراقدامات فرهنگی، باعث تسریع اصلاحات ابزاری و استفاده از تاسیسات و تجهیزات کاهنده مصرف خواهد شد. وجود مبحث ۱۶ مقررات ملی ساختمان و اصلاحات لازم در فواصل زمانی مشخص برای اعمال سیاستهای مدیریت مصرف ضروری است. در حال حاضر تفاهم نامه جدیدی بین سازمان نظام مهندسی و شرکتهای آب و فاضلاب در حال اجرایی شدن است که هدفش پیاده سازی ضوابط و الزامات مدیریت تقاضا و مصرف وفق مدیریت یکپارچه آب در تاسیسات منازل و ساختمانهاست. مباحث مطرح شده در شیوه نامه این طرح، توصیه¬های حداقلی در رعایت الزامات فنی و مهندسی در ساختمان است. ۷-۳- استفاده از روشهای نوین و متنوع در توزیع آب تنوع بخشی به عرضه آب،ریسک آسیب پذیری سیستم توزیع را در شرایط بحرانی کاهش می دهد. توزیع آب بسته بندی ، استفاده از تجهیزات آب شیرین کن و شبکه های دوگانه به فراخور شرایط منطقه روشهای شناخته شده ای در این خصوص هستندکه می¬تواند با تشویق دولت و با افزایش آزادی عمل در روشهای توزیع ، توسط سرمایه گذاری بخش خصوصی انجام شود. ۸- مدیریت استراتژیک مصرف آب شهر قم شهری درحاشیه کویرباخصوصیات اقلیمی نیمه بیابانی و گرم وخشک و همچنین متوسط بارندگی سالانه (۳۰ ساله این استان) ۲/۱۶۳ میلیمتر که این رقم درحدود۷۱/۶۴ درصد بارش دراز مدت کشور ( ۲/۲۵۲ میلیمتر) می¬باشد. [۱۷] وجود مرقد مطهر حضرت فاطمه معصومه(س)، مسجد مقدس جمکران ، حوزه های علمیه تشیع، قرارگرفتن درحوزه نفوذ تهران و راههای ارتباطی ۱۵استان بزرگ کشور و نیز تواتر روایات و احادیث متعدد معصومین (ع) در مدح و ستایش این شهر، قم را به عنوان شهری زیارتی، مهاجرپذیر و یک کانون جذب جمعیت در کشور و جهان تشیع مطرح کرده است. پیش بینی جمعیت شهری قم در افق ۱۴۰۰بارشد ۲۹.۴ درصدی برابر ۱.۲۹۵.۹۵۵ نفرخواهد بود .[۸] همچنین افزایش بی سابقه اعتبارات و توجه نظام مقدس جمهوری اسلامی به شهر کریمه اهل بیت (ع) در جهت بهبود زیر ساختهای شهری و عمرانی، احداث شهرکهای متعدد صنعتی، ورود صنایع مادر به استان و طرح انتقال آب با کیفیت عالی از سرشاخه های دز به قم، عواملی برای رشد فزاینده جمعیت در افق آتی این شهر است و نهایتا افزایش نیاز آبی را به همراه خواهد داشت. مطابق سند ملی توسعه استان اولین و عمده ترین تنگناها و محدودیت های توسعه در استان قم،کمبود جدی آب ( کاهش سطوح سفره های آب زیرزمینی، کاهش منابع آب و خاک از نظر کمی و کیفی و کمبود آبهای سطحی) و کمبود آب آشامیدنی سالم است . که برای مقابله با این محدویت بایستی با مدیریت صحیح در مصرف این کالای استراتژیک چاره ای اندیشید. شناخت وضعیت منطقه و دانستن اطلاعات مربوط به مدیریت مصرف در این شهر از اهمیت بالایی برخوردار است.در پژوهش علمی انجام شده با مؤلفه‌های ده‌گانه مؤثر بر افزایش مصرف آب قم [ درجه حرارت، جمعیت ساکن، جمعیت مسافرین عبوری و زائرین اقامتی، میزان نزولات آسمانی، فشار شبکه، قیمت آب، فضای سبز شهری، افزایش بهداشت و رفاه عمومی جامعه و تغییر الگوی مصرف (توسعه استفاده از دستگاه‌های آب‌شیرین‌کن، استخر، سونا و جکوزی خانگی و توالت فرنگی)، مشترکین خاص صنعتی و تلفات فیزیکی شبکه ]، نشانگر آن است که دمای هوا اثرگذارترین مولفه بر رشد مصرف می‌باشد.کشش دمایی مصرف استخراج شده ۱.۵ بوده است. یعنی ۱٪ افزایش دما معادل ۵/۱٪ افزایش مصرف آب می‌باشد.[۱۲] اجزای سرانه کل شهر قم بر اساس اطلاعات پایه اقلام جدول بالانس ۱۳۸۷، در جدول (۴) ارایه شده است. همانگونه که مشاهده می¬شود سرانه کل این شهر ۲۳۲ لیتر درروز است. یکی از علل بالا- بودن آن درصد بالای فضای سبز شهری است.

جدول(۴): اجزای سرانه کل شهر قم [۱۰] شرح تعداد حجم مصرفی(m۳) درصد ازکل خانگی ۱۹۸.۲۶۰ ۵۴.۷۴۰.۹۹۵
۶۳.۸ عمومی اداری و آموزشی ۲.۱۳۲ ۷.۱۵۲.۶۷۷ ۸.۳ تجاری و صنعتی ۸۳۱۸ ۱.۸۶۹.۰۹۰ ۲.۲ کل فضای سبز
۹۶۰ ۸.۱۳۸.۶۱۰ ۹.۵ هدررفت واقعی - ۹.۷۴۵.۶۸۸ ۱۱.۴ سایر - ۴.۱۴۳.۲۴۷ ۴.۸ جمع ۸۵.۷۹۰.۳۰۷ ۱۰۰

سرانه کل (لیتر در روز)   ۲۳۲ لیتر مطالعه مستقلی در خصوص تعیین اجزای مصرف خانگی در قم صورت نگرفته است، اما میزان مصرف سرانه خانگی برای جمعیت تحت پوشش خانگی با بعد۴.۶ نفر در خانوار، در سال ۱۳۸۷ به میزان ۱۶۵ لیتر در روز است. البته این رقم بدون درنظر گرفتن میزان مصرف آب شیرین، از شبکه دوم می¬باشد . مصرف سرانه آب شیرین برای آشامیدن در سال ۱۳۸۷ بالغ بر ۲.۸ لیتر در روز بوده که بایستی در رقم سرانه کل شبکه بهداشتی آب قم، در نظر گرفته شود. در حال حاضر سرانه خانگی این شهر بیشتر از کلیه الگوهای پیشنهادی در جدول (۳)بوده و لازم است اصلاح الگوی مصرف جدی گرفته شود. ۸-۱- پیش بینی نیاز آبی قم جمعیت فزاینده، کمبود منابع آبی و کیفیت  بسیار نامناسب آب شهر قم از دیرباز همواره جدی ترین چالش مطرح در حوزه مدیریت شهری قم بوده و هست به طوری که در سال های اخیر با گرم شدن اقلیم قم و افزایش بی رویه جمعیت، این چالش تا مرز وقوع بحران گسترش یافته است. جدول شماره (۵)، سناریوهای محتمل برای آب مورد نیاز قم تا افق ۱۴۱۰ را نشان می‌دهد. پیش‌بینی می‌شود بهبود کیفیت آب شهر قم از طریق تامین آب از سرشاخه‌های دز، توسعه  صنعت و افزایش نرخ مهاجرپذیری و جمعیت شهری، نیاز آبی را به شدت افزایش دهد. حتی چنانچه در خوشبینانه‌ترین شرایط، رشد مصرف، از آهنگ رشد ۳ درصدی پیروی کند، نیاز آبی شهر قم در افق ۱۴۱۰، بالغ بر ۱۶۳ میلیون متر مکعب خواهد بود. این در حالی است که تخصیص آب از سرشاخه های دز برای شهر قم در همان افق، مقدار ۱۶۰ میلیون متر مکعب تعیین شده است. از این رو در صورت عدم اتخاذ استراتژی مناسب و نداشتن برنامه‌منطقی برای پیاده‌سازی و نهادینه کردن اثربخش راهکارهای مدیریت مصرف، برنامه ریزیهای بلند مدت انجام شده در خصوص تامین آب قم به چالش اساسی کشیده خواهد شد. بنابراین ضروری است در سیاستها و راهبردهای میان‌مدت و بلندمدت عرضه و تقاضای آب شهر قم تجدید نظر بعمل آید.

جدول(۵): سناریوهای محتمل نیاز آبی تا افق ۱۴۱۰ (میلیون مترمکعب) [۱۲] درصد رشد مصرف

| سال | ۵٪ | ۴٪ | ۳٪ |
|---|---|---|---|
|  | ۹۷ | ۹۲ | ۸۸ |
| ۱۳۸۹ | ۱۰۲ | ۹۶ | ۹۰ |
| ۱۳۹۰ | ۱۰۷ | ۱۰۰ | ۹۳ |
| ۱۳۹۱ | ۱۱۲ | ۱۰۴ | ۹۶ |
| ۱۳۹۲ | ۱۱۸ | ۱۰۸ | ۹۹ |
| ۱۳۹۳ | ۱۲۳ | ۱۱۲ | ۱۰۲ |
| ۱۳۹۴ | ۱۳۰ | ۱۱۷ | ۱۰۵ |
| ۱۳۹۵ | ۱۳۶ | ۱۲۱ | ۱۰۸ |
| ۱۳۹۶ | ۱۴۳ | ۱۲۶ | ۱۱۱ |
| ۱۳۹۷ | ۱۵۰ | ۱۳۱ | ۱۱۵ |
| ۱۳۹۸ | ۱۵۸ | ۱۳۶ | ۱۱۸ |
| ۱۳۹۹ | ۱۶۵ | ۱۴۲ | ۱۲۲ |
| ۱۴۰۰ | ۱۷۴ | ۱۴۸ | ۱۲۵ |
| ۱۴۰۴ | ۱۸۲ | ۱۵۳ | ۱۲۹ |
| ۱۴۰۲ | ۱۹۱ | ۱۶۰ | ۱۳۳ |
| ۱۴۰۳ | ۲۰۱ | ۱۶۶ | ۱۳۷ |
| ۱۴۰۴ | ۲۱۱ | ۱۷۳ | ۱۴۱ |
| ۱۴۰۵ | ۲۲۲ | ۱۸۰ | ۱۴۵ |
| ۱۴۰۶ | ۲۳۳ | ۱۸۷ | ۱۵۰ |
| ۱۴۰۷ | ۲۴۴ | ۱۹۴ | ۱۵۴ |
| ۱۴۰۸ | ۲۵۷ | ۲۰۲ | ۱۵۹ |
| ۱۴۰۹ | ۲۶۹ | ۲۱۰ | ۱۶۳ |
| ۱۴۱۰ |  |  |  |

۸-۲- انتخاب استراتژی راهگشا برای شهر قم مطالعه دلایل عدم موفقیت در مدیریت مصرف بهینه آب در سطح کشور و همچنین شهر قم، نیاز به پژوهشهای گسترده ای دارد ولی لازم است که توسط محققین به بررسی و تحلیل میدانی این علل پرداخته شود . در حال حاضر متولیان صنعت آب با روشهای گوناگون و پراکنده ای سعی در مدیریت مصرف و اصلاح الگوی استفاده از آب را در کلان شهر قم دارند . اما تاکنون اعداد کمی چشم گیری در دست یابی به این اهداف منتشر نشده است. انتخاب یک استراتژی راهگشا و پذیرش آن توسط مصرف کنندگان برای رسیدن به اهداف مدیریت استراتژیک مصرف آب ضروری است.این استراتژی بایستی چهار مشخصه مهم و موثر جامعیت،یکپارچگی، فراگیر بودن و پویایی را داشته باشد. جامعیت آن به مفهوم شامل شدن تمام تکنیکها و رویکردهای مختلف مدیریت مصرف است . و یکپارچگی به معنی ارتباط کامل بین اجزاء، روشها و راهکارهای این سیاست کلی است. چنانچه یک راهبرد توسط همه ذینفعان مورد پذیرش و اجرا قرار نگیرد قطعا با عدم موفقیت رو برو خواهد شد، لذا یک استراتژی راهگشا برای مردم خوب قم، فراگیر بودن و استراتژی محور بودن آن است. استراتژی بهبود مصرف بایستی پویا بوده تا در دراز مدت با نیازهای آبی مصرف کنندگان تطبیق نماید و همیشه به عنوان یک طرح غالب در چرخه مصرف آب منطقه حضور داشته باشد. این استراتژی راهگشا برای مردم قم می¬تواند موفقیت را برای استفاده پایدار از منابع آبی منطقه برای شهروندان در پی داشته و یک توازن همیشگی بین نیازهای آبی و توان تولید در بلند مدت برقرار نماید. انتقال آب از سرشاخه های دز به قم ، هزینه ای بالغ بر یک هزار میلیارد تومان در بر دارد. این پروژه با ابعاد ملی

و مسافت بیش از ۳۰۰ کیلومتر و احداث حدود ۴۰ کیلومتر تونل سنگی در حال اجرا است. هزینه یک متر مکعب آب بعد ازانتقال تا تصفیه خانه آب قم با نرخ بهره ۱۰ درصد و بدون تنزیل به حال، مبلغ ۴۵۱۸ ریال خواهد بود . و این رقم شامل هزینه های تصفیه، انتقال وتوزیع آن تا قم نخواهد بود. [۱۳] اگر مصرف کنندگان و تصمیم گیرندگان اطلاع کافی از هزینه های اقتصادی- اجتماعی این طرح ها داشته باشند، علاقه مندی و نگرش آنها به صرفه جویی بیشتر و بهتر خواهد شد. نکته بسیار مهم درانتقال آب بین حوزه ای و از راه طولانی به شهر قم این است که با انتقال آب و افزایش منابع در دسترس این شهر، مسئله کمبود آب درمیان مدت حل خواهد شد و در دراز مدت با کمبود ناگهانی روبرو خواهد شد. چرا که رسیدن آب به این شهر موجب افزایش جمعیت و تقاضای آب ازطریق مهاجرت وتغییر الگوی مصرف خواهد بود.. لذا باید به مردم باورانند که آب کالایی گران بهاست و هیچ ماده ای جایگزین آن نمی¬شود. علاوه بر اینها،حضور مراجع دینی و فقها در فضای معنوی قم این امکان را می¬دهد که استراتژی راهگشا توسط این بزرگان و ازطرق مختلف ارتباطی خصوصا مهمترین منبع کسب ارتباطی یعنی رادیو و تلویزیون تبیین شده و همگان در به کار گیری آن به عنوان وظیفه ای شرعی و قانونی کوشا باشند چرا که آموزشهای همگانی توسط فقها تاثیر مستقیم ومضاعفی در تغییر نگرشها و باورهای مردم خواهد داشت. ۱۰- نتیجه گیری کمبود آب درقم یکی از عوامل محدود کننده اصلی توسعه فعالیتهای فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در دهه های آینده به شمار می رود. متأسفانه در کشور ما هنوز استفاده مطلوب از آب به شکل یک فرهنگ، جایگاه خاص خود را پیدا نکرده است، به همین جهت برای دستیابی به منابع آبی پایدار، مدیریت استراتژیک مصرف آب یک اصل اساسی و ضروری است. این مهم جز بااستفاده ازیک استراتژی راهگشا با جامعت، یکپارچه گی ، فراگیری و پویایی لازم و استفاده از رویکردهای چهارگانه مدیریت مصرف آب ( اجتماعی – فنی- اقتصادی– قانونی) بین شهروندان قمی میسر نیست. مجموعه اقداماتی که تاکنون در این شهردرارتباط با تأمین آب شهری انجام شده، عمدتاً در زمینه مدیریت تولید و عرضه بوده است و کمترتوجه به مدیریت مصرف آب گردیده است. به همین دلیل تجدید نظر در الگوی مصرف و صرفه جویی آب خصوصاً در بخش مصرف خانگی در این شهر از اهمیت و اولویت اول برخوردار است. مراجع ۱- یونسلو،صادق، اصلاح الگوی مصرف آب، پژواک فرهنگ ، چاپ اول ۱۳۸۸ ۲- ایران نژاد پاریزی،مهدی، ساسان گستر، پرویز، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل،موسسه عالی بانکداری ایران ، چاپ پنجم،۱۳۸۰ ۳- راهنمای مدیریت مصرف آب، شرکت آبفای کشور، مهندسین مشاور سما، ۱۳۸۸ ۴- استیسی،رالف،تفکر استراتژیک و مدیریت تحول:دیدگاههای بین المللی درباره پویایی سازمان،ترجمه جعفری،مصطفی،کاظمی موحد، مهزیار،رسا،۱۳۸۴ ۵- تجریشی،مسعود،ابریشم چی ، احمد، مدیریت تقاضای منابع آب درکشور، دانشگاه صنعتی شریف،۱۳۸۳ ۶- دفتر مدیریت کاهش آب به حساب نیامده آبفای کشور،راهنمای مدیریت تقاضا در سیستمهای آب وفاضلاب، ۱۳۸۶ ۷- نظرزاده، مهدی، مدیریت جامع آب شهر کاشان با تاکید بر جنبه های اقتصادی و اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی شریف،۱۳۸۱ ۸- سبزآبادی، احمد،دفتر برنامه ریزی و بودجه استانداری قم، پیش بینی جمعیت استان قم در افق۱۴۰۰، ۲۵۹، تیر۱۳۷۸ ۹- مطهری، عبدالهادی،گزارش تحلیلی استفاده از سایه بان بر روی کولرهای آبی در شهر قم، دفتر مدیریت مصرف و کاهش آب بدون درآمد آبفای قم، ۱۳۸۹ ۱۰- مطهری،عبدالهادی،گزارش اقلام پایه بالانس استان قم، ویرایش ششم،۱۳۸۷ ۱۱- یزدان داد،حسین،،مظلوم،بی بی زهرا، مقاله بررسی عوامل موثربرالگوی مصرف آب و بهینه سازی آن در مصرف خانگی( مطالعه موردی:شهر مشهد)،سومین همایش ملی آب و فاضلاب، اسفند ۱۳۸۸ ۱۲- دبیرخانه کمیته تامین و توزیع آب شرکت آبفای قم، گذری بر بحران آب در شهر قم، فروردین ۱۳۸۷ ۱۳- شرکت آب منطقه ای تهران، مهندسین مشاور مهاب قدس،طرح انتقال آب از سرشاخه های دز به قمرود، مردادماه ۱۳۸۵ ۱۴- نظرزاده، مهدی، ابریشم چی، احمد، تجریشی، مسعود، ارزیابی نگرش و نیات رفتاری شهروندان کاشان نسبت به آب شهری، مجله علمی- پژوهشی آب و فاضلاب، شماره ۴۶، تابستان ۱۳۸۲ ۱۵- پاکدل،سیاوش، مدیریت مصرف آب در شهر یزد، دفتر مدیریت مصرف و کاهش آب

بدون درآمد آبفای یزد، ۱۳۸۷ ۱۶- ابریشم چی، احمد،تجریشی، مسعود، مدیریت جامع آب شهر کاشان، مجموعه مقالات پژوهشی، طرحهای بین دانشگاهی، دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۳ -۱۷ http://www.qmrw.ir//DorsaPax/Data/Sub_۰/File/۱.doc ۱۸- http://www.qomportal.ir ۱۹ – -http://www.abfa-qom.com/fa/ro/frugality ۲۰- http://yard.ir/post/۸۸۵ ۲۱ شفیعا،محسن،کاوه،حامد،حیدری،علی،اثرات گسترده اقدامات فرهنگی انجام شده در راستای اصلاح الگوی مصرف آب : بررسی روی کودکان و نتایج حاصل از آن بر کل جامعه ، مجله شهراب،۴۳۶، فروردین ۱۳۸۹ ۲۲- سپهرنی،بهنام،فهیمی نیا،محمد،حسینی،ثریا،بررسی میزان آگاهی و نظرسنجی از شهروندان قمی در خصوص بهداشت آب و راهکارهای ارتقاء آن،سومین همایش ملی آب و فاضلاب،اسفند ۱۳۸۸

## مدیریت علمی ایران و مهاجرت نخبگان

سعید هداوند – شرکت صنایع الکترونیک ایران چکیده: امروزه تمامی کشورهای توسعه یافته و یا درحال توسعه برای حفظ یا ایجاد بنیانهای توسعه یافتگی و ارتقای قدرت رقابت خود با دیگر کشورها، علم و فناوری را به عنوان محور اصلی فعالیتهای خود مورد توجه قرار می دهند. باتوجه به اینکه علم و فناوری محصول فعالیتهای پژوهشی است و در صورتی که فعالیتهای علمی و پژوهشی با سایر فعالیتهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ترکیب گردد قطعاً توسعه پایدار حاصل خواهد گردید. بنابراین، برپایه ضرورتهای ملی، ضروری است با شناخت و تحلیل مشکلات موجود، استراتژی های موثر در جهت توسعه فعالیتهای علمی و پژوهشی تهیه و تدوین گردد. در این مقاله ۹ چالش اساسی در مدیریت علمی ایران و نیز پیامدهای مربوطه در خروج نخبگان از کشور مورد بررسی تحلیلی قرار می گیرد. کلید واژه ها : پژوهش ، توسعه علمی ، فرار مغزهامقدمهرشد روزافزون علم و دانش و افزایش اطلاعات و آگاهیها موجب ظهور فناوریهای جدید گردیده است. به گونه ای که همواره رابطه مستقیمی بین جم اطلاعات علمی و پیشرفت فناوریها از یک سو و ایجاد رفاه و امنیت ملی از سوی دیگر وجود دارد. امروزه برای پیشرفت علمی و آموزشی و رسیدن به حداقلهای توسعه یافتگی، پژوهش و تحقیق سنگ بنای اولیه به شمار می رود و به همین جهت است که همواره می توان میان کم و کیف عملکرد پژوهشی در هر جامعه و میزان توسعه یافتگی آن جامعه رابطه مستقیمی برقرار کرد. به گونه ای که می توان ادعا کرد که بدون آن هیچ کشور قادر به شناسایی و حل مشکلات موجود و طرح استراتژی در جهت توسعه و پیشرفت نخواهد بود. برهمین اساس و باتوجه به اینکه توسعه علمی در گرو پژوهش است رویکرد اصلی خود را معطوف به این عامل اساسی کرده و در نظر داریم با نگاهی تحلیلی، برجسته ترین چالشهای موجود در مدیریت علمی ایران را به نقد کشیده و تحلیل خود را متوجه مهمترین پیامد منفی حاصل از این امر یعنی خروج نخبگان از کشور معطوف سازیم. چالشهای اساسی در مدیریت علمی ایران۱ – شرایط سیاسی و فرهنگی: امروزه پژوهش واقعیتی اجتماعی است که در فرایند آن اجزا و عناصر عدیده ای نظیر موضوع پژوهش، متولی، پژوهشگر، بودجه و امکانات و... در تعامل با یکدیگر قرار گرفته و ساختار پژوهش را به وجود می آورند که این ساختار در تعامل با جامعه، فرهنگ و نگرشهای حاکم بر آن تعیین کننده کم و کیف عملکرد علمی و پژوهشی به شمار می رود. به عنوان مثال، در کشورهای توسعه یافته، پژوهش یکی از عناصر اصلی توسعه محسوب شده و کاملاً نهادینه گردیده است به گونه ای که محققان شاغل در بخشهای دولتی و خصوصی کاملاً تحت نظارت مستقیم مراکز علمی فعالیت می کنند. اما در جوامع در حال توسعه، نهادهای پژوهشی عمدتاً وابسته به دولت بوده و سرنوشت آنها با تحولات سیاسی و اجتماعی گره خورده است. در این جوامع، نهادهای مستقل علمی از جایگاه و نقش تعیین کننده ای برخوردار نبوده و بخش دولتی هم چندان تمایلی به سرمایه گذاری در حوزه علم وپژوهش از خود نشان نمی دهد. لذا می توان گفت ضعف پژوهشی و عقب ماندگی علمی مهمترین دغدغه و مانع

اصلی توسعه این جوامع محسوب می گردد، به طوری که بدون رفع آن هیچ گاه توسعه اصیل و پایدار حاصل نخواهد گردید.(۱) ایران که از لحاظ پژوهش و ساختارهای علمی وضعیتی مشابه سایر جوامع در حال توسعه دارد با چالشهایی چون ضعف و کمبود شدید مراکز مستقل علمی و وابستگی به بخش دولتی، عدم حمایت همه جانبه دولت از نهادهای تحقیقاتی و مهمتر از همه ضعف شدید مدیریت تصمیم گیری در نظام علمی و پژوهشی روبرو بوده و این سبب گردیده تا تولید علمی در ایران دچار رکود چشمگیری گردد و ما از نظر کمی و کیفی از استانداردهای جهانی پژوهش عقب بیفتیم. هر چند مسئولان، روشنفکران و دانشگاهیان متفق القولند که پیشرفت در گرو توسعه علمی و پژوهشی است اما پژوهشگران نیز از فقر پژوهش و تحقیقات در ایران گله مند هستند و براین باورند که این اندک توجه به پژوهش نیز مانند سایر مسائل که در ایران اتفاق می افتد موسمی است و به زودی جای خود را به عنوان دیگری خواهد داد. مشخص شدن جایگاه و نقش پژوهش و نهادینه کردن آن در تاروپود جامعه و فرهنگ حاکم بر آن و نیز اهمیت بخشیدن به آن در سیاستگذاریها و مدیریتهای کلان از جمله مسائلی است که می بایست هرچه سریعتر به آن پرداخته و راهکارهای اجرایی مناسبی برای آن اندیشید. نکته اصلی در مورد سیاستگذاری برای توسعه این است که کشور در راستای توسعه ملی باید رویکرد مشخصی را داشته باشد و با برنامه ریزی های مناسب به ایجاد ساختارهای تحقیقاتی پویا اقدام ورزد. در حال حاضر، ساختارهای موجود، تقلیدی از الگوهایی است که با شرایط جامعه ما تناسب چندانی نداشته که در چنین شرایطی، کشور بسیار مشکل می تواند در مسیر توسعه علمی قرار گیرد. از پیامدهای این امر می توان به عدم هماهنگی در سیاستگذاری، عدم هماهنگی بین سیاستگذاری و اجرا، غیرواقعی بودن اولویتهای تحقیقاتی تدوین شده و نبود یک رویکرد نظام گرا در تحلیل و تبیین نیازها، تداوم شکاف بین مراکز پژوهشی و دستگاههای اجرایی، روشن نبودن استراتژی توسعه کشور، وابستگی روانی به فناوری خارجی و بی توجهی به توان داخلی، اشاره کرد که جملگی از مهمترین چالشهای نظام سیاستگذاری و تصمیم گیرنده به شمار می رود که فرایند تحقیقات و سرمایه گذاریهای حاصله را بی اثر خواهد ساخت. ۲ – مدیریت موسسات علمی و پژوهشی: اگرچه مدیریت کلان علمی کشور در مقایسه با گذشته عملکرد بهتری داشته و نسبت به تحقیق و پژوهش رویکرد مطلوبی را از خود به نمایش گذاشته و به شاخصهای مدیریت علمی نزدیکتر گردیده است ولی هنوز در بخش پژوهش، مدیریتها بی برنامه و همراه با روزمرگی است و لذا ساختار اجرایی و اداری ما توان استفاده از نتایج کارهای پژوهشی را ندارد. انتصاب مدیران پژوهشی بدون توجه به شرایط احراز و نیازمندیهای شغل مدیریت پژوهشی، از شایعترین بیماریهای مدیریتی در کشور ما است. به اعتقاد دکتر محمدعلی برخورداری رئیس دانشگاه تربیت معلم ایجادنشدن باور و ایمان پژوهشی بین مدیران و مسئولین ذیربط مهمترین مشکل و عامل اصلی در ضعف مدیریت پژوهشی و نداشتن یک سیستم کارآمد به شمار می رود(۳) در واقع ساده انگاری در خصوص اداره سازمانهای پژوهشی اغلب موجب گردیده که مدیریت آنها آسان تشخیص داده شود و بعضا افراد با پایین ترین سطح از شایستگیهای مورد نیاز مناصب مدیریت این سازمانها را برعهده گیرند که وقوع چنین حالتی علاوه بر عدم برنامه ریزی مناسب پژوهشی، اتلاف بودجه های تحقیقاتی و گریزان شدن محققان از امر تحقیق و پژوهش، دشواریهای موجود در حوزه علمی را نیز افزایش خواهد داد. در حوزه کلان که متولی سیاستگذاری علمی و پژوهشی است اقدامات جدی و اساسی صورت نمی پذیرد و در موسسات علمی و پژوهشی نیز که می بایست از سیاستهای کلان پیروی و براساس آن برنامه ریزی کنند. تلاشهایی که حاکی از توجه به این وظیفه مهم مدیریتی باشد کمتر دیده می شود.(۲) ضعف مدیران پژوهشی در ایجاد بستر مناسب برای پژوهش، چندگانگی مدیریت، بی توجهی و بی اعتمادی مدیران نسبت به دستاوردهای پژوهشی، شکافهای نگرشی وارتباطی میان مدیران، محققان در تصمیم سازی و تصمیم گیریهای مختلف بی اعتمادی غالب مدیران میانی کشور نسبت به نقش تحقیقات در تقویت بنیانهای اقتصادی و اجتماعی و ده ها عامل دیگر از جمله عواملی است که ضعف و ناکارآمدی نظام آموزشی و ساختار فرهنگی جامعه را در بلندمدت موجب شده و زمینه مناسبی را برای فرار مغزها و نخبگان کشور فراهم می

آورد.۳ – سیستم اطلاع رسانی و تبادل علمی: یکی از نقاط ضعف عمده نظام پژوهشی کشور که موجب شکاف و پراکندگی بین فعالیتهای تحقیقاتی، دوباره کاری، هدررفتن منابع و همچنین تضعیف روند مبتنی ساختن تصمیمات بر نتایج پژوهشها می گردد، فقدان یک سیستم کارآمد اطلاع رسانی و نظام هماهنگی است. نبود مدیریت در این بخش سبب موازی کردن بسیاری از پژوهشها گردیده و این موجب شده تا تولیدات علمی معطل بماند. ضعف نظام اطلاع رسانی و نارسایی در سیستم طبقه بندی و نگهداری اطلاعات و عدم دسترسی به پژوهشهای انجام شده در سطح ملی و بین المللی از جمله مسائل و مشکلات منحصر به فردی است که نظام علمی و پژوهشی ما به آن مبتلاست و در نتیجه به دلیل ناتوانی در گردآوری، مستندسازی، سازماندهی، ذخیره سازی و اشاعه به موقع اطلاعات، بسیاری از فعالیتهای تحقیقاتی تکراری گردیده و تصمیم گیریها نیز تحت تاثیر ضعف یا فقدان اطلاعات بااطمینان و قوت کافی اتخاذ نگردد. به اعتقاد دکتر حمید شرکاء پژوهشگر اقتصادی و استاد دانشگاه داشتن یک مرجع قوی و علمی برای مدیریت و سیاستگذاری و ایجاد ساز و کارهای مناسب در جهت اطلاع رسانی و نظام مند ساختن دستاوردهای پژوهشی از جمله ضروریات مهم و اساسی در بخش پژوهش می باشد (۳) که در این رابطه عدم ارتباط بین مراکز و موسسات علمی و پژوهشی با سایر بخشهای جامعه و عدم پیوند علمی و تحقیقاتی با مراکز تولیدی و خدماتی، زمینه های مناسب برای حمایت از پژوهش را فراهم نساخته و مانع رشد و ترغیب نیروهـــای پژوهشگر در پرداختن به تحقیق می گردد. ضعف در ساختار اطلاع رسانی از پیشرفتهای علمی و دستاوردهای ارزنده تحقیقاتی در سایر کشورها، نارساییهای متعدد در نظام اطلاع رسانی از حیث تولید و مستندسازی اطلاعات و ایجاد شبکه های اطلاع رسانی، عدم سرمایه گذاری لازم در اشاعه فرهنگ تحقیق ناهماهنگی بین سازمانی میان مراکز تحقیقاتی، دانشگاهها و دستگاههای اجرایی که در یک زمینه فعالیت دارند. ضعف ساختار ارتباطی مراکز تحقیقاتی و محققان کشور با مراکز پژوهشی منطقه ای و بین المللی، ضعف کتابخانه ها در پاسخگویی به نیازهای محققان، کمبود وسایل و تجهیزات نوین اطلاع رسانی، ضعف سیستم پستی در عرضه خدمات سریع و مطمئن و ارزان برای بخش پژوهش و محققان که از مهمترین چالشهای سیستم اطلاع رسانی علمی در داخل کشور محسوب می گردد موجب انزوای علمی جامعه ما و زمینه ای برای خروج نخبگان از کشور و مهاجرت به کشورهای توسعه یافته محسوب می گردد.۴ – اعتبارات تحقیقاتی: مقایسه هزینه سرانه تحقیقاتی کشورهای مختلف موید این مدعا است که شکوفایی و رشد امور تحقیقاتی تا چه حد با مسئله بودجه اختصاصی ارتباط مستقیم دارد. برآورد اعتبارات تحقیقاتی کشورهای پیشرفته جهان حاکی از آن است که این کشورها بیش از ۲ درصد تولید ناخالص ملی خود را صرف تحقیق و توسعه می کنند. (طبق آمارهای منتشره کشورهای بزرگ صنعتی ۹۶ درصد هزینه های مربوط به تحقیق و توسعه جهان را به کار برده اند). در این کشورها اعتبارات تحقیقاتی مرتباً روند صعودی داشته است. به عنوان مثال در سال ۱۹۹۰ در کشور آلمان حدود ۲/۹ درصد از تولید ناخالص ملی صرف تحقیقات گردیده است که این رقم در سال ۱۹۹۱ به ۳/۵ درصد افزایش پیدا کرده است. (۲) این در حالی است که در کشور ما حجم سرمایه گذاری در امور علمی بسیار اندک است و به دلیل عدم اهتمام مسئولان ذیربط، بخـــش خصوصی نیز اقبال به سرمایه گذاری نشان نمی دهـــد. کل سرمایه گذاری دولت در جهت توسعه علمی در مجموع سه برنامه توسعه در مقایسه با سایر کشورها بسیار ناچیز است.(۴) به گونه ای که اعتبارات پژوهشی در ایران نه تنها سیر صعودی نداشته بلکه سیر آن به طور یکنواخت و گاهی نزولی است. مثلاً قرار بود در پایان برنامه پنج ساله اول یک درصد از تولید ناخالص ملی به امر پژوهش اختصاص یابد ولی متاسفانه در پایان برنامه پنج ساله سوم به ۰/۳۳درصد محدود گردیده است.(۳) دکتر رضا منصوری معاون پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بااشاره به اینکه از کمبود ۱۲ درصدی اعتبارات پژوهشی در کشور برخورداریم می گوید: طبق برنامه سوم توسعه، اعتبارات تحقیقات می بایست افزایش می یافت که باتوجه به این برنامه باید در سال ۸۲ حدود ۰/۷۵ درصد از تولید ناخالص ملی به تحقیقات اختصاص یابد که این رقم هم اکنون ۰/۳۳ درصد است.(۳) این در حالی است که در اکثر کشورهای توسعه یافته به طور میانگین ۲ درصد از تولید

ناخالص ملی صرف پژوهش می گردد اما در ایران و در سال ۱۳۸۲ کسری از تولید ناخالص ملی که قرار بود صرف پژوهش گردد فقط ۰/۷۵ درصد است که اگر این عدد را با میانگین اروپا یعنی ۲ درصد مقایسه کنید می بینید که برای تولید علمی باید هزینه کرد در حالی که ما حتی به اندازه بضاعت مالی خود نیز صرف پژوهش نمی کنیم و اگر قرار است این فاصله علمی کم شود حتی کافی نیست بودجه پژوهشی ایران به ۲ درصد تولید ناخالص ملی برسد. افزایش درصد بودجه پژوهشی به مقداری بیش از میانگین کشورهای صنعتی، کاری است که کشورهای آسیای شرقی نظیر کره جنوبی و ژاپن کرده اند.(۶) استفاده از منابع و اعتبارات تحقیقاتی در فعالیتهای غیرتحقیقاتی، ناهماهنگی اعتبارات تحقیقاتی و آموزشی و ضعف جایگاه تحقیقات در نظام بودجه ریزی کشور و نهایتاً وجود مشکلات مربوط به جذب بودجه های ارزی، از جمله مشکلات اساسی موجود در تامین بودجه های مورد نیاز علمی و تحقیقاتی کشور بوده که بدنه تحقیقاتی کشور را به شدت در معرض آسیب قرار داده است.۵ – مشارکت بخش خصوصی در پژوهش: متولی پژوهش و توسعه علمی در کشور دولت بوده و تاسیس مراکز و نهادهای پژوهشی در دست دولت است. بنابراین، نقش مراکز خصوصی در تولید علم کمرنگ است.این در حالی است که وزارت علوم در سالهای اخیر و در دو ماده ۱۰۱ و ۱۰۲ امتیازات خاصی را به منظور فعال کردن و مورد تشویق قراردادن مراکز خصوصی جهت انجام فعالیتهای پژوهشی در نظر گرفته است. دکتر عزت الله سام آرام بر این باور است که هرچند دولت اقداماتی را در خصوص پژوهش انجام داده است ولی نشان داده که عملاً ـ توانایی اداره پژوهش کشور را نداشته و نمی تواند متولی مناسبی برای آن به شمار رود زیرا اغلب پژوهشگران در دانشگاهها بوده اما بیشتر بودجه و امکانات پژوهشی در اختیار دولت و اداره های اجرایی است.(۳) اگرچه در سالهای اخیر سازمانهای متعدد غیردولتی برای پژوهش و پیگیری امور تحقیقاتی در حوزه های مختلف ایجاد شده است اما آنچه که می تواند موجب تامل و نگرانی در این خصوص گردد تبعیت کامل این سازمانها از الگوهای سازمانهای غیرپژوهشی به ویژه الگوهای دولتی در طراحی ساختار و تشکیلات و انتخاب شیوه و راهکارها است، الگوهایی که ناکارآمدی آنها در تحقق هدفها و انجام وظایف سازمانی آشکار گردیده است. در واقع سازمانهای پژوهشی غیردولتی با تبعیت از شیوه های سازمانی فاقد اثربخشی از ابتدا با بیماری تاسیس می گردند که در صورت بی توجهی به آنها در نهایت باابتلا به فلج مغزی، ناکامی از حصول اهداف را به عنوان کمترین عارضه به دنبال می آورند. بدیهی است تاسیس چنین سازمانهایی نه تنها هیچگونه مشکلی را حل نخواهد کرد و قادر به پیمودن فاصله های علمی موجود میان کشور با سطح جهانی نخواهد بود بلکه بر مسائل و مشکلات موجود نیز افزوده و هزینه های بسیاری را بر پیکره نحیف تحقیقات کشور وارد خواهد ساخت. ضعف شدید فرهنگ تعاون و کارجمعی میان مراکز تحقیقاتی و پژوهشگران و روشن نبودن استراتژی های سازمانی از دغدغه ها و چالشهای موجود در این بخش است.۶ – ساختار تحقیقاتی دانشگاهها و موسسات علمی و پژوهشی: در تمامی دنیا دانشگاهها و موسسات علمی (اعم از دولتی و خصوصی) تامین کننده اصلی نیازهای علمی و پژوهشی به شمار می روند ولی در کشور ما این مراکز علمی وضعیتی به غایت اسفبار دارند. نظام اداری دانشگاهی و مراکز پژوهشی و تحقیقاتی ما هیچ تناسبی با یک نظام تحقیقاتی و پژوهشی پویا و پژوهنده ندارند. تصویب و اجرای آیین نامه ها و مقررات انعطاف ناپذیر، عهده داری صرفاً وظیفه نظارت و نه هدایت نظام آموزش عالی از سوی وزارت علوم، از جمله مسایلی است که موجب گردیده تا دانشگاهها با فراموشی پژوهش، خود را وقف آموزش کنند. و طبیعی است که در چنین شرایطی تعداد زیادی از استادان دانشگاهها، استاد به معنای واقعی کلمه نخواهند بود. بلکه در بهترین حالت، معلمان حرفه ای هستند که از راه تدریس روزگار می گذرانند و جالب است که بدانیم در جوامع پیشرفته صنعتی، استادان دانشگاهها موظف به انجام کارهای علمی و تحقیقاتی، نوشتن مقالات و کتابهای علمی در هر سال تحصیلی هستند و چنانچه مقدار کارهای تحقیقاتی ایشان از حد معینی کمتر باشد از ادامه همکاری آنها با دانشگاه جلوگیری به عمل خواهد آمد. به عبارت دیگر، اولویت با تحقیق است نه تدریس. به عنوان مثال در ژاپن دانشگاهها حدود ۴۲درصد پژوهشگران و ۳۴ درصد از کل هزینه های تحقیقاتی را به خود اختصاص داده اند.

(۴) در حالی که در کشور ما این قضیه معکوس است. استادان غالباً حداکثر توان خود را صرف تدریس می کنند و کمتر با تحقیق سروکار دارند. نتایج یک طرح تحقیقاتی انجام گرفته از اعضای هیئت علمی در دو دانشگاه تهران و شهید بهشتی (دانشگاه تهران (۳۵ نفر) و دانشگاه شهید بهشتی (۲۷ نفر) درباره عوامل گرایش به فعالیتهای تحقیقاتی حکایت از آن دارد که اصلاح ساختار اداری پژوهش، توجه به نتایج تحقیقات و کاربردی بودن آن، افزایش میزان درآمد فعالیتهای تحقیقاتی، افزایش بودجه و اعتبارات تخصیص یافته و اصلاح آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در رشد فعالیتهای پژوهشی موثر است. نکته قابل توجه ای که در این تحقیق اکثریت اعضای هیئت علمی دانشگاهها از آن به عنوان عامل بازدارنده در انجام تحقیقات یاد کرده اند بی نظمی و بی سازمانی اجتماعی موجود است که سبب می گردد ایشان بیشتر درگیر حل مسائل روزمره خود شوند. (۳) به عبارت دیگر، در شرایطی که فرد برای زندگی خود نمی تواند برنامه منظمی داشته باشد نبایستی انتظار داشت که امر تحقیق برای او در اولویت باشد. دکتر محمدحسین سلیمی ریاست وقت دانشگاه امیرکبیر معتقد است که پایه گذاری دانشگاهها در ایران براساس ساختار و عملکردی کامل و همه جانبه طراحی نشده و یا حداقل عملکرد آن همه جانبه نبوده است. از این رو دانشگاه رسالت اصلی خود را آموزش تلقی کرده و لذا رسیدگی به سایر امور از جمله امور پژوهشی به صورت بخشهای جنبی و درجه دوم و سوم اهمیت تلقی شده اند»(۳) عمده چالشهایی که موجب گردیده تا پژوهشهای دانشگاهی نتواند جایگاه خود را در جامعه احراز کند در مسائلی همچون ضعف مفرط فرهنگ پژوهش و رواج سطحی نگری در جامعه، تاکید نظام آموزشی بر یاددهی به جای یادگیری و پژوهش، عدم وجود کادر علمی صرفاً پژوهشی، متکی بودن اعتبارات مالی دانشگاهها بر بودجه دولت و عدم تلاش آنها در بازاریابی تحقیقات برای کسب درآمد، شفاف نبودن اهداف و رسالتهای دانشگاهها، عدم پویایی برنامه های آموزشی و پژوهشی دانشگاهها، فقدان ارتباط تنگاتنگ معاونتهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه به عنوان اجزای یک کل و با اهداف مشترک و نهایتاً افزایش روزافزون میزان پذیرش دانشجو بدون در نظر گرفتن قابلیتها و توان دانشگاهها می توان جستجو کرد.۷ – ایجاد انگیزه در محققان: روانشناسان اجتماعی بر این باورند که جوامعی که تعداد زیادی از افراد آن، نیاز فراوانی برای موفقیت نشان دهند بخت بیشتری برای رشد و توسعه دارند. اگر بخواهیم این نظریه را در زمینه مسائل و چالشهای علمی در کشور خودمان مطرح کنیم شاید بتوان گفت که این نیاز در بین محققان ایرانی کمتر احساس می شود. بسیاری از محققان دارای انگیزه و رغبت کافی برای پژوهش نیستند. در ایران دغدغه اصلی محققان و پژوهشگران ابتدایی به جای موضوع تحقیق، تامین منابع مالی است. ضمن اینکه در شرایط فعلی به دلیل بالا بودن هزینه های پژوهش، محققان گزینه تحقیق را به عنوان گزینه اول انتخاب نمی کنند. (بخشی از این هزینه ها شامل هزینه های روانی، مادی و اجتماعی است. هراس از بازتاب نتایج پژوهشی و یا عدم بازگشت یافته های پژوهشی برای جبران ضعفهای پژوهش و عدم به کارگیری نتایج پژوهش در فعالیتهای اجرایی حتی ممکن است پژوهشگر را دچار عارضه های روانی کند). پروفسور عبدالسلام، فیزیکدان برجسته مسلمان و برنده جایزه نوبل بارها در نوشته ها و سخنرانیهای خود تاکید کرده است که پژوهشگران نیازمند خدمات و تسهیلات پژوهشی درجه اول هستند که طیف وسیعی از انواع خدمات و تسهیلات را در بر می گیرد. برای جلوگیری از خروج نخبگـــان علمی می توان شرایط را به گونه ای ایجاد کرد که آنها با رغبت و رضایت خاطر جذب فعالیتهای تحقیقاتی گردند. (۷) حذف بوروکراسی پیچیده کنونی، رفع مشکلات معیشتی محققان، امکان ارائه تحقیقات برتر در خارج از کشور، فراهم ساختن امکان انتشار کار تحقیقاتی، ایجاد روشهای ساده تر برای تصویب طرحها، فراهم کردن امکان ادامه تحصیل در مقاطع عالی، از جمله اقدامات اساسی است که اگر مهیا گردد قطعاً گامی در جهت رفع موانع و حرکت به سوی توسعه پایدار است.۸ – ساختار سازمانهای دولتی: بوروکراسی موجود برای تصویب یک طرح تحقیقاتی در مراکز علمی یا دولتی آنقدر آزاردهنده است که محققان را از انجام کار تحقیقاتی دلسرد کرده و در نتیجه آنها جذب فعالیتهـــای حاشیه ای می شوند. مقررات اداری و قوانین و ضوابط دست و پاگیر برای پژوهشگران از مهمترین چالشها در سازمانهای علمی و پژوهشی است. تحقیق و

پژوهش فرهنگ خاصی را داراست و محققان دارای خصوصیات متفاوتی هستند و بنابراین می بایست محیطهای مناسب فرهنگی هم برای آنها ایجاد کرد.(۸) محقق گرایش به نواندیشی دارد، به داشتن حق انتخـــاب علاقه مند است. تمایل به فرهنگ بسیط دارد. دارای شجاعت اخلاقی و صراحت در رویارویی با مسایل است. تمایل به ریشه یابی و جستجوی علل پدیده ها دارد و بدیهی است که شرایط و محیط کار باید به گونه ای فراهم شود که با این خصوصیات در تضاد نباشد. پژوهشگران به دلیل نوع تربیت فکری و عملی خود به شدت از آشفتگی و بی سامانی گـریزانند و در محیطهایی که فاقد انضباط حرفه ای و یا دارای ضوابط دست و پاگیر اداری باشند رنج می برند. در واقع آنها محیطهای غیررسمی تر را ترجیح می دهند و به همین دلیل، مقررات اداری حاکم بر گروههای پژوهشی باید تا حد زیادی متفاوت از مقررات حاکم بر گروههای تولیدی یا ستادی باشد. از برجسته ترین چالشهای موجود در این بخش می توان به فقدان بدنه تحقیقات قوی در سازمانهای پژوهشی، نبود نظام و سازوکار صحیح ارزیابی و نظارت براجرای طرحهای تحقیقاتی، نبود آیین نامه استخدامی ویژه محققان، وجود مقررات دست و پاگیر در مورد نحوه مشارکت آنها در طرحهای تحقیقاتی از نظر مدت زمان اشتغال در هر ماه و نظایر آن، عدم شفافیت قوانین و مقررات در زمینه حق تملیک و ثبت اختراعات و نوآوریها اشاره کرد.۹ - نیروهای پژوهشگر: کارشناسان براین باورند که همین سهم ناچیز بودجه نیز در اختیار برخی از پژوهشگرانی قرار می گیرد که متخصص نیستند و این بودجه ناچیز نیز نه تنها به هدر می رود بلکه موجب خواهد گردید تا پژوهشها کاربردی نباشد و اگر پژوهشی کاربردی نباشد دارای جایگاه علمی نخواهد بود که این امر از یک طرف بی اعتمادی دستگاههای اجرایی به پژوهش و یافته های پژوهشی را به همراه خواهد داشت و از طرف دیگر بخشهای تحقیقاتی و علمـــی نیز نمی توانند از امکانات و تسهیلات بخشهای اجرایی برای انجام تحقیقات بهره مند شوند. کمبود نیروهای پژوهشگر و عدم برنامه ریزی جامع و علمی برای تربیت چنین نیرویی در زمره مهمترین عوامل بازدارنده انجام تحقیقات و مانعی بزرگ در راه توسعه علمی کشور است. بنابر آمارهای موجود تعداد محققان و پژوهشگران ژاپن در سال ۱۹۹۶ حدود ۵ هزار نفر در یک میلیون است. در کره جنوبی و سنگاپور در همین سال این رقم به ترتیب ۲۱۹۳ و ۲۱۳۸ به یک میلیون می رسد. اما این درصـــــد در ایران به ۳۳۸ در یک میلیون می رسد.(۹) اگر شاخص تعداد مقالات همین پژوهشگران برای هریک میلیون نفر جمعیت منظور شود خواهیم دید که کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورها نظیر مصر، ترکیه و کره از رتبه پایینی برخوردار خواهد شد. با این حال، جای بسیار خوشحالی است که اخیراً در مجله معتبر NATURE ، ۵ مقاله در دوره ۱۹۹۳-۱۹۹۷ و ۱۴ مقاله در دوره ۱۹۹۷-۲۰۰۱ از ایران در جدولی با ۳۱ کشور - جزو پراستنادترین مقالات از بین به ترتیب ۳۴/۹۸۲ و ۳۸/۲۶۳ مقاله علمی دنیا قرار گرفته است.(۵) به هرحال تامین نشدن زندگی پژوهشگر و عدم اطمینان خاطر وی از حاصل کار و تلاشش، فقدان نداشتن انگیزه جهت اقدام به کار تحقیقاتی و همچنین نبودن رقابت سازنده بین پژوهشگران سبب گردیده تا شمار نیروی انسانی شاغل در این بخش به حداقل ممکن رسیده و آن تعداد باقیمانده نیز در جستجوی راهی برای خروج از کشور باشند. فرار مغزهااگر بپذیریم که قدرت برتر جهان از آن کسانی است که قدرت علمی و تکنولوژیک بیشتری دارند وصف آرایی و مبارزه قدرت در نظام نوین جهانی نه براساس تعداد و نوع تسلیحات جنگی بلکه برحسب نیروهای متخصص و نخبه علمی تعیین می گردد، باید این واقعیت را نیز قبول داشته باشیم که با از دست دادن چنین نیروهایی و پیوستن آنان به کشورهای توسعه یافته، در واقع به تضعیف خود کمک کرده و حداقل یک آجر به مصالح بنای قدرت کشورهای توسعه یافته اضافـه کرده ایم. یک برآورد نشان می دهد که در ۲۰ سال گذشته حدود ۴۰۰ میلیارد دلار بابت از دست دادن متخصـــــصان خویش متضرر شده ایم. حدود ۱۵۰ هزار دکتر و مهندس ایرانی در خارج از کشور زندگی می کنند که اگر به طور متوسط آموزش و پرورش هرکدام از آنها ۲۰ هزار دلار هزینه داشته باشد، محاسبه کنید که چه سرمایه عظیم علمی و مالی از ایران خارج و جذب کشورهای دیگر گردیده است. (۱۰) واقعیت آن است که کشور ما از لحاظ حفظ و نگهداشت نخبگان علمی و نیز به کارگیری آنان ناتوان بوده است، بنابر گفته دکتر احمد آقازاده عضو هیئت علمی دانشگاه علامه

طباطبایی ۷۲ درصد از برگزیدگان ایرانی المپیادها جذب دانشگاههای آمریکا شده اند، به طوری که در سال ۱۳۸۰ از مجموع ۱۲۵ نفر برگزیدگان المپیادهای دانش آموزی و دانشجویی تعداد ۹۰ نفر به آمریکا رفته و مابقی جذب سایر کشورهای اروپایی شده اند. وی علت اساسی اینگونه مهاجرتها را عدم توسعه علمی و پژوهشی، عدم شایسته سالاری و منـزوی شدن نیروهای علمی و کارآمد بر می شمارد.(۱۱) اصولاًـ فرار مغزها، سوای از برنامه ریزیهای دقیق و حساب شده کشورهای پیشرفته، موید تاثیر مستقیم دانش ناپذیری، نبود سازمانهای برنامه ریز و بی توجهی فراوان به امر تحقیق و پژوهش و عدم ایجاد انگیزه در محققان است. پروفسور محمد عبدالسلام معتقد است علت اصلی مهاجرت نخبگان معمولاًـ مسائل مادی و دریافت حقوق بیشتر نیست بلکه عامل مهمتر، زیربنای بهتر کشورهای پیشرفته از نظر علمی است. براین اساس وی معتقد است که باایجاد زمینه های علمی بهتر، برنامه ریزی در جهت توسعه پژوهش و فراهم آوردن امکان دسترسی به یافته های جدیـد علمی و نیز ایجاد مکانیسم های ایجاد انگیزه، می توان از خروج نخبگـان از کشور جلوگیری کرد. (۱۲) در حالی که اکثر کارشناسان عواملی همچون شرایط ساختاری مبدا و مقصد مهاجرت، ساختار نظام علمی جامعه و نهایتاً عوامل شخصی را از مهمترین علل خروج نخبگان بر می شمارند (۱۳) متغیرهای دیگری نظیر عوامـل اقتصـادی، اجتماعی، سیاسـی، کـاری و حرفه ای در این قضیه دخیلنـد. عوامل موثر در خروج نخبگـان علمی از کشورعوامل اقتصادی: فاصله های زیاد درآمدی، ناکافی بودن فرصتهای شغلی و ...؛عوامل اجتماعی: تبعیض عدم برخورد اجتماعی مناسب، عدم رفاه اجتماعی و...؛عوامل سیاسی: متغیربودن سیاستهای علمی، اقتصادی و...؛عوامل فرهنگی: نوع نگرش به علم، نظامهای علمی، پژوهشی و...؛عوامل کاری: عدم تسهیلات مناسب، عدم پیشرفت شغلی مناسب و...؛عوامل حرفه ای: عدم بهره برداری مناسب از دانش، محدودیت امکان آشنایی با پیشرفتهای علمی (۱۴).ارتباط بین فرار مغزها با سطح زندگی، نابرابریهای درآمدی، افزایش بی رویه جمعیــت، رشد فزاینده و لجام گسیخته فارغ التحصیلان دانشگاهی، رشد کند اقتصادی، بی اعتنایی به جایگاه و نقش علم و بی توجهی یا کم توجهی به تحقیقات و پژوهشهای علمی و تخصصی و عدم برخورداری از یافته های جدید علمی معنی دار جلوه می کند. (۱۵) با وجود تمام تلاشهای دولت در طی سالهای اخیر و به ویژه در برنامه سوم توسعه نسبت به رفع چالشها و موانع علمی برشمرده شده، متاسفــانه هنوز کاستیهای بسیاری به چشم می خورد که اثرات منفی بی شماری از جمله کندی توسعه یافتگی و از دست دادن متخصصان را به دنبال خواهد داشت. بااعتقاد به اینکه ایران فعلی در دوره زایندگی و بارآوری علمی قرار داشته و بااتکا به نیروهای علمی خویش می تواند جایگاه مناسبی در عرصه های علمی به خود اختصاص دهد، باید به یادداشته باشیم که به ازای هر متخصصی که مهاجرت می کند، یک پروژه تحقیقاتی، یک ابتکار و یک نوآوری را که بالقوه از آن ما بوده است از دست می دهیم و در اختیار دیگران می گذاریم. در واقع یک نیروی مستعد و تلاشگر را در خدمت حل مسائل و معضلات فنی و علمی جامعه بیگانه قرار داده و از واقعیتهای جامعه خود غافل می مانیم.(۱۶) یکی از مهمترین آسیبهای حاصل از فرار مغزها، زیان دهی شدید جامعه علمی است. فقدان تحقیقات علمی و کاربردی، فقدان تالیف کتابهای دانشگاهی معتبر و نظایر آن از یک سو جامعه را با فقر منابع علمی و در نهایت باایستایی علم، تحقیق و تالیف مواجه می کند و از سوی دیگر، باعث حل نشدن بسیاری از مسائل و معضلات اقتصادی، فنی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگــی خواهد گردید. بررسی کم وکیف وضعیت علمی ایران و نیز جامعه متخصصان و نخبگان علمی که از کشور خارج شده یا قصد مهاجرت دارند گویای این واقعیت است که بخش اعظم این جامعه نبود یک سیستم و مدیریت منسجم در بخش علم و پژوهش و بی توجهی به حفظ حقوق و محققان و متخصصان را از دلایل عمده مهاجرت بر می شمرند. با نگاهی به آمارهای مربوط به پدیده فرار مغزها، پیامدهای بسیار ناگوار آن غیرقابل تصور می نماید. در این آمارها در یک سو، کشورهای صنعتی و به اصطلاح کشورهای مقصد قرار دارند.(۱۷) به گونه ای که اخیراً کشورهای بزرگ صنعتی اعلام کرده اند که تا سال ۲۰۲۰ نیازمند ۸۰ میلیون نفر نیروی کار متخصص هستند و لذا طبیعی است که برنامه ای جهت جذب سالانه حدود ۵ میلیون نفر مهاجر متخصص را طراحی و تدوین کرده

انـد و در سوی دیگر کشورهـای جهـان سوم (از جمله ایران) قرار دارنـد که بخش وسیعی از سـرمایه هـای علمی خود را به راحتی تقـدیم بیگانگـان می کننـد به گونه ای که زیـان کشور ما از صادرات مغزهای علمی بالغ بر ۳۸ میلیارد دلار برآورد شـده است، در حـالی که درآمـد تقریبی سالاـنه کشور ما از محل صادرات نفت قریب به ۱۲ میلیارد دلار اعلام گردیـده است. (۱۸) بی توجهی به فرهنگ پژوهش و عدم برنامه ریزی و بسترسازی علمی و نیز نداشتن سازوکارهای اجرایی مناسب برای این کار، خود عامل مصرف زدگی ما در عرصه های علمی و نیز وابستگی اقتصادی است. وابستگی به درآمـدهای نفتی ما را با واردات انبوه فناوریهای غــربی روبــرو ساخته و موجب احساس بی نیازی به علم و پژوهش شـده است. با مزمن شـدن بیماری جامعه علمی ایران و نیز افزایش نرخ بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی (به طوری که در حال حاضر در برخی از حوزه های علمی، دانش آموختگان با نرخهای ۲۰ تا ۳۰ درصـدی بیکـاری روبرو هستند) طبیعی ترین واکنش به این بیماری مزمن، جستجوی کار در آن سوی مرزها است. با خروج نخبگـان از کشـور، تـوان تولیـد علمی و بنیه اقتصـادی کشـور تضـعیف شـده و کـارآیی سـرمایه فیزیکی نیز رو به کـاستی می رود. همچنین بـااین برون رفت، خلاقیت و نوآوری کم شـده و مزیتهای رقابتی کشور از بین می رود و بـدین ترتیب به سـمت فقر پایـدار پیش خواهیم رفت. به عبارت دیگر، هرقـدر نقش و سـهم سـرمایه های انسانی در توسعه ملی کاهش یابـد به همان میزان برداشـتها، انتظارات و دریافتهای نخبگان از جشم اندازهای آینده در رفتارها و کنشهای آنان به مراتب کم رنگ تر خواهد گردید.نتیجه گیری و پیشـنهاداتباتوجه به ارتباط مسـتقیم بین چالشهای توسعه علمی و خروج نخبگان از کشور بنابراین، می بایست راههای جلوگیری از فرار مغزها را نیز در توسـعه برنامه های علمی و پژوهشـی جسـتجو کرد. به عبارت دیگر، آن دسـته از تدابیر و برنامه هایی که به رفع چالشـهای علمی منجر خواهـد گردیـد می تواند به جذب و حفظ نخبگان نیز بینجامد. پـــس راه حلهای زیر تدابیری است برای دو بیماری فقر علمی/پژوهشـی و نیز فرار مغزها، به شـرط اینکه نگرش مثبت، برنامه ریزی، حوصله واستمرار را فراموش نکنیم:۱– ایجاد سازمان یا متولی اطلاع رسانی در جهت اشاعه یافته های پژوهشـی در داخل یا خارج از کشور و سهولت دستیابی به نتایج آن توسط متقاضیان و نیز ایجاد راههای ارتباطی با نخبگان علمی ایرانی و خارجی در خارج از کشور؛۲ – سیاستگذاری و ابلاغ ساز و کارهای لازم برای احیا و تقویت منزلت دانشـمندان و محققان در کشور توسط دسـتگاههای ذیربط؛۳– ارایه ساز و کارهای کنترلی به منظور تعـدیل و تطبیق پرورش نیروهای متخصـص در جامعه برحسب فرصـتهای شـغلی و نیازهای بازار کار در میان مدت و ایجاد بسترها و مقدمات تامین تقاضای اجتماعی تحصـیلات دانشـگاهی و دانش اندوزی در بلندمدت؛۴ – اصـلاح ساختار نظام آموزش و پژوهش کشور و اقـدام در خصوص تقویت و نوسازی آن و تلاش در جهت تربیت نیروی انسانی خلاق، تصـمیم گیرنده، محقق و نیز اجرای نظـام شایسـته سالاری به جای دیوان سالاری؛۵ – تاسـیس موسـسات علمی و پژوهشـی در جهت شـناسایی، ساماندهی و رفع دغدغه هـای محققـان و نیز اسـتفاده بهینه از تـوان علمی آنـان؛۶ – تقویت منـابع مـالی در زمینه تحقیقـات واختصـاص عادلاـنه بودجه هـای تحقیقاتی به بخشـهای مختلف آموزشی و پژوهشی؛۷ – تاسـیس شـهرکهای علمی و تحقیقـاتی برای محققان و تامین نیازهای علمی آنان؛۸ – تجدیدنظر در بودجه های تحقیقاتی دانشـگاهها و تخصیص اعتبارات و امکانات ویژه برای آنان؛۹ – تاسیس مراکزکاریابی برای فارغ التحصیلان و نخبگان دانشگاهی؛۱۰ – ایجاد زمینه و بستر مناسب در خصوص تقویت رابطه صـنعت و دانشگاه که موجب علاقه مندسازی محققان به توسـعه صنعتی کشور، جذب سرمایـه های داخلی و اشتغـــال زایی در صنایع می گردد؛۱۱ – بسترسازی فرهنگی در جهت بسـط فرهنگ پژوهش و ایجاد روحیه تحقیق؛۱۲ – ایجاد تعاملات مناسب بین بخشـهای دولتی و نهادهای مستقل علمی براساس یک الگوی مکمل مبتنی بر توانایی و تخصـص هریک از این بخشها. منابع و ماخذ:۱ – پژوهش علمی و موانع آن در ایران، ماهنامه فرهنگ پژوهش، شماره ۱۰۰، ۱۳۸۱. ص ۵۲و۵۳.۲ – جوان، خسرو، نظام تحقیقاتی در ژاپن، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، شماره ۱، ۱۳۷۰، ص ۶۳.۳ – سعادتی، لیلا، بدون جایگاه، بدون آینده، روزنامه همشهری، مورخه ۳۱/۲/۸۲.۴ – منصوری، رضا، نگرشـی بر وضـعیت تحقیقات در ایران، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی، شماره ۱، ۱۳۷۰، ص ۶۰۵ – مقام تحقیقاتی واقعی

ایران در جهان، روزنامه همشـهری، مورخه ۷/۶/۸۳۶ – هداوند، سـعید. پژوهش و پژوهش محوری در قاب بایدها و نبایدها، ماهنامه صنایع الکترونیک، شـماره ۱۰، ۱۳۸۲، ص ۶۳ .۷ – آسیب شناسـی پژوهش، روزنامه اطلاعات، مورخه ۱۳۸۰/۲/۱.۸ – امینی نیک، سعیـد و دیگران، پژوهش در ایران، وضـعیت موجود – موانع، ماهنـامه گلشن انـدیشه، شـماره های ۲ و۳، ص ۴۶ و ۴۷.۹ – جایگاه پژوهش در جمهوری اسـلامی ایران، ماهنامه اطلاعات سیاسی واقتصادی، شماره های ۱۹۱ و۱۹۲، ۱۳۸۱، ص ۷۲ و ۷۳.۱۰ – خبرنامه تحقیقات و فناوری، شماره ۱۳، پاییز ۱۳۸۱. ص ۲۳ و ۲۴.۱۱ – مشرف جوادی، محمدحسن، فرار مغزها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲، ۱۳۸۲.۱۲ – محسـنی، منوچهر، مبانی جامعه شناسی علم، تهران: انتشارات طهوری ، ۱۳۷۲، ص ۴۳.۱۳ – وحیدی پریدخت، مهاجرت بین المللی و پیامـدهای آن، تهران: سازمـان برنـامه ریزی و بـودجه، ۱۳۶۴، ص ۴۴.۱۴ – کـامینگز، شـیائوهنگ، فرار مغزها و انتقال تکنولوژی معکوس، مترجم: مجید محمدی، تهران: نشـر قطره، ۱۳۷۶، ص ۷۶.۱۵ – پدیـده مهاجرت و فرار مغزها، ماهنامه اطلاعات سیاسـی و اقتصادی، شـماره ۱۴، ۱۳۸۰، ص ۱۳۳.۱۶ – حاضـری، علی محمـدی، نقش تحصـیلات تکمیلی در فراینـد توسـعه ایران، مجموعه مقالات سـمینار جامعه شناسی (جلد اول)، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۷۳، ص ۳۵.۱۷ – فولادی، محمد، بررسی پدیده فرار مغزها، ماهنامه معرفت، ۱۳۸۱، ص ۹.۱۸ – وقوفی، حسن، فرار مغزها، موسسه فرهنگی وانتشاراتی زاهد، ۱۳۸۱، ص ۹.

## رویکرد نوآورانه دررفع چالش صنعت نفت

رویکرد نوآورانه در رفع  چالش های صـنعت نفتمسـعود هاشـمیان– مسـعود زارعی–هومن مشهدی چکیده: نوآوری عبارت است از بهره‌برداری از ایـده‌های جدیـد بـه نحـوی کـه ایجـاد ارزش افزوده و مزیت رقـابتی کنـد. نـوآوری چه از دیـدگاه فردی و چه درون سازمانی، از طریق بکارگیری روشـهای کاملاً جدید و یا از طریق بهینه کردن روشـهای موجود و تطابق آنها با شـرایط جدید حاصل می شـود. نـوآوری در صـنعت نفت تـا کنـون بیشـتر در اسـتفاده متفـاوت از یـک تکنولـوژی قـدیمی، ارائه یـک تکنولـوژی جـدید به‌منظورکـاهش هزینه‌ها، تولیـد از میـدانهای با عمر زیاد و برداشت از میـدانهایی که تاکنون تولیـد آنها مقرون به صـرفه نبوده، نمود داشـته است. در این تعریف، نوآوری بکارگیری روشهای پیشرفته‌ای است که افزایش درآمد حاصل از منابع نفت و گاز کشور را به دنبـال داشـته باشـد. امـا نگرش مـدیریتی جدیـد مسـتلزم تفکر نوآورانه نه تنهـا از بعـد تکنولوژیکی بلکه در کلیه فعالیتهـای صـنعت می‌باشـد.بـا رویکردهـای مختلفی می‌تـوان نـوآوری در صــنعت نفـت را مـورد بررســی قرارداد. یکی از ایـن رویکردهـا، شـناسایی چالش‌هـای عمـده پیش روی این صـنعت و طبقه بنـدی آنهـا در حوزه‌هـای مختلـف و در نهـایت، ارایه روشـهای نوآورانه برای رفع مهمترین نقاط ضـعف داخلی صنعت و تهدیدات خارجی آن می‌باشد. در این مقاله با اتکا به مطالعات آسیب شناسی صنعت نفت و گـاز و اولـویت بنـدی ایـن چالش‌هـا بر مبنـای تـأثیر آنهـا در تحقـق اهـداف وزارت نفـت، مهمـترین چـالش کنـونی وزارت نفت – محـدودیت در تامین منابع مالی– که رفع آن بیشترین رشد و شـکوفایی را نصـیب صـنعت نفت کشور خواهد نمود، مورد بحث قرار گرفته و روشـهای نوین در جهت رفع آن با تفصیل لازم پیشنهاد می‌گردد. ۱. مقدمهنوآوری عبارت است از بهره‌برداری از ایده‌های جدیـد به نحوی که ایجاد ارزش افزوده و مزیت رقابتی کند. نوآوری چه از دیدگاه فردی و چه درون سازمانی، از طریق بکارگیری روشـهای کاملاً جدید و یا از طریق بهینه کردن روشـهای موجود و تطابق آنها با شـرایط جدید حاصل می شود. آن چیزی که مسـلم است مفهوم نوآوری همواره بـا تغییر، توأم بوده هر چنـد که لزومـاً اختراعی را در بر نداشـته باشـد.نوآوری گرچه معمولاً با خلاقیت همراه است اما مفاهیم کاملاً جداگانه‌ای را شامل می‌شوند. نوآوری کاربردی کردن خلاقیتها به منظور ایجاد ایده‌هایی نو و تغییراتی محسـوس در وضـع موجـود اسـت. به عبـارت دیگر نـوآوری، بالفعـل کردن خلاقیتهـای بـالقوه درون سازمـانی است؛ در عین حـال خلاقیت، شالوده و زمینه‌ساز نوآوری به حساب می‌آیـد. می‌توان چنین برداشت کرد که خلاقیت بیشتر در سطح افراد سازمان مطرح می‌شود حـال آنکه نوآوری بـا مفاهیم کلی سازمان در ارتباط خواهـد بود.در قرن اخیر رشـد اقتصادی، گسترش فناوری اطلاعات و

کاربرد تکنولوژیهای نوین باعث ایجاد تغییرات اساسی در استراتژیهای صنعتی، نیازمندیهای مصرف‌کنندگان و شرایط زیست محیطی شده است. وجود این تغییرات از یک طرف و افزایش رقابت در بهره‌مندی از منابع محدود موجود به منظور افزایش درآمد از طرف دیگر، لزوم توجه بیشتر به مقوله نوآوری در سازمانها با هدف ایجاد مزیت رقابتی پایدار، حفظ بقا در عرصه رقابت و ماندگاری در بازار را در پی خواهد داشت. نوآوری در سازمانها در رابطه مستقیم با اهداف از پیش تعیین شده سازمانی، برنامه کسب و کار و همچنین موقعیت در بازار رقابتی پیگیری و دنبال می‌شود. معمولاً ـ سازمانها بخشی از درآمدهای خود را صرف نوآوری و ایجاد تغییر در کالا و خدمات می‌کنند؛ هرچند هزینه تخصیص یافته شده بسته به شرایط بازار و در سازمانهای مختلف متفاوت خواهد بود. در ساختار سازمانها نوآوری همراه با رشد و از طریق مفاهیمی همچون بهبود کیفیت، ایجاد بازار جدید، توسعه محصول، کاهش هزینه تولید، بهبود مراحل تولید، همخوانی با محیط زیست، کاهش مصرف انرژی، ایجاد مزیت رقابتی و گسترش سهم بازار بررسی می‌شود. این مفاهیم با استفاده از ابزارهایی همانند تکنولوژی، تجارت، سیستمهای اجتماعی و ساختار سیاسی قابل حصول خواهند بود.۲. ضرورت نوآوری در صنعت نفتامروز با گذشت یک قرن از اکتشاف و تولید نفت در ایران، همچنان صنعت نفت نیازمند به توسعه و ایجاد توان تکنولوژیکی بالا جهت تولید می باشد. آنچه که در آینده، توسعه تکنولوژی در صنعت نفت وگاز را با چالش مواجه خواهد ساخت، نگرش به تولید به عنوان هدف اصلی صنایع بالادستی است. مسلماً نگرش نوآورانه به تولید به مثابه هدف اصلی و همچنین توجه به جنبه های توسعه توان علمی و فنی صنعت، باعث می شود تا به درستی برای توسعه صنعت نفت و گاز بر پایه تکنولوژی برنامه ریزی شود و این صنعت، همواره نقش اصلی خود را به عنوان تولید کننده انرژی حفظ کند. رویکردهای آینده‌نگرانه مؤید آن است که ارزش افزوده حاصل از تولید تکنولوژی‌های مرتبط با صنعت نفت، در آینده به مراتب بیش از سرمایه‌گذاری‌های موجود در منابع نفت و گاز منجر به ارتقای ارزش افزوده کل این صنعت شده و این موضوع روز به روز شفاف‌تر می گردد. همچنین ظهور تکنولوژی های نو خصوصا "نانوتکنولوژی در سالهای اخیر و جهش خیره کننده آن در صنایع مختلف باعث شده است تا عرصه تکنولوژیها دگرگون شود. نوآوری در ساخت و توسعه نانو کاتالیستها که می تواند اثراتی از جمله واکنشهایی با انتخاب پذیری، راندمان و بهره اقتصادی بیشتر، در آینده داشته باشد. بنابراین صنعت دینامیک و پویای نفت و گاز در آینده در جهت رسیدن به اهداف بلندمدت چشم‌انداز، چاره‌ای جز اندیشیدن و تبدیل ایده‌ها به نوآوری در صنعت پیچیده نفت ندارد.اما نکته قابل توجه اینکه برخلاف تفکر رایج که تمرکز اصلی نوآوری را در زمینه تکنولوژی می داند، نگرش مدیریتی جدید مستلزم تفکر نوآورانه در کلیه فعالیتهای صنعت می‌باشد. با ارایه راهکارهای نوآورانه در تمامی حوزه های مهندسی، منابع انسانی، مالی، فروش و بازاریابی، اطلاعاتی و سایر واحدهای سازمانی می توان گامی درجهت ارتقای بهره وری سازمان برداشت. این تفکر مستلزم این است که نوآوری و ارایه راهکارهای خلاقانه درجهت بهبود مستمر فعالیت های سازمان، بصورت فرهنگ سازمانی درآید. بدین ترتیب هر شخص در حوزه کاری خود با بهره گیری از خلاقیت خود می تواند سهمی در ارتقای سازمان ایفا نماید و بنابراین نوآوری به عنوان عنصری تلقی می شود که باید در تمامی بخش های سازمان نفوذ کرده و بر تمامی فرآیندهای اصلی و پشتیبانی زنجیره ارزش سازمان تاثیرگذار باشد.صنعت نفت به عنوان محرک اصلی اقتصاد کشور، دارای ظرفیت های بسیار بالا و بعضا بالقوه درجهت تسریع در رشد اقتصادی کشور و نیز ارتقای نقش کشور در عرصه بین المللی می باشد. مسلما در راستای ارتقای عملکرد صنعت نفت کشور و رفع مشکلات پیش روی آن، ارایه راهکارهای نوآورانه متناسب با شرایط و توانمندی های کشور، بسیار کاراتر و مؤثرتر از کپی برداری از روش ها و راه حل های مورد استفاده سایر کشورها و یا شرکت های نفتی دنیا می باشد. این امر یعنی طرح رویکردی جدید به نوآوری برای توسعه صنعت نفت در راستای ایجاد شکوفایی در اقتصاد ملی، در ادامه مورد بررسی قرار خواهد گرفت.۳. رویکرد چالش‌محور برای نوآوری در صنعت نفترویکردهای مختلفی برای پیاده سازی بحث نوآوری در صنعت نفت درجهت ارتقای بهره وری این صنعت می توان در پیش گرفت. یکی از این رویکردها، بررسی فرآیندهای

تشکیل دهنده زنجیره ارزش و فعالیتهای پشتیبانی آن در سازمان و درنهایت ارایه نوآوری در راستای بهبود فرآیندهای کاری آنها می باشد. رویکرد دیگر که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است، شامل شناسایی چالش های عمده پیش روی صنعت نفت در حال حاضر در حوزه های مختلف مدیریتی و عملیاتی و سپس ارایه روش های نوآورانه برای رفع این چالش ها می باشد. مطمئنا روشهای پیشنهادی باید باتوجه به ظرفیت ها و شرایط حال حاضر کشور طرح گردیده و به نسخه برداری از روش های موفق مورد استفاده توسط سایر کشورها و یا شرکت های خارجی اکتفا نشود.در هنگام بررسی عوامل خارجی تاثیرگذار بر عملکرد یک سازمان، فرصت ها و تهدیدات پیش روی آن و برای بررسی عوامل داخلی نیز، نقاط قوت و ضعف سازمان، شناسایی و مورد تحلیل قرار می گیرد. بنابراین به منظور شناسایی چالش ها و مشکلات عمده پیش روی صنعت نفت، می توان نقاط تهدید خارجی و نقاط ضعف داخلی سازمان را مورد بررسی قرار داد. بدیهی است که در مواجهه با چالش‌ها هر سازمان باید بتواند با ارایه استراتژی ها و روش های نوآورانه، اثرات عوامل تهدیدکننده را کاهش داده و یا از آن پرهیز نماید و همچنین در راه رفع نقاط ضعف خود بکوشد.در مطالعات آسیب شناسی انجام گرفته در معاونت برنامه ریزی وزارت نفت، چهارشرکت اصلی تابعه وزارت نفت مورد بررسی قرار گرفته و عمده چالش های پیش روی آنها در راستای تحقق کامل شاخص های کلیدی عملکرد وزارت نفت در مقایسه با برنامه های پیش بینی شده، شناسایی شده اند. مدل تجزیه و تحلیل داده ها در مطالعه مورد اشاره، ماتریس علل آسیب پذیری بوده و برای تخصیص اوزان مورد استفاده در تحلیل، از نظرات متخصصین در قالب روش دلفی استفاده شده است.۴. نتایج مطالعه آسیب شناسی صنعت نفتشاخص های کلیدی عملکرد وزارت نفت که نمایانگر عملکرد آن در راستای تحقق برنامه های درنظر گرفته شده صنعت نفت می باشد و در مطالعه آسیب شناسی مورد اشاره، مورد بررسی قرار گرفته اند، به شرح زیر می باشند. این شاخص ها از میان شاخص هایی انتخاب شده اند که در سند بخشی سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت کشور بعنوان شاخص های بخش نفت و گاز در برنامه چهارم توسعه، تعیین شده و مورد تصویب قرار گرفته اند.جدول ۱. شاخص های کلیدی عملکرد وزارت نفتردیف شاخص های کلیدی ردیف شاخص های کلیدی۱ ظرفیت تولید نفت خام ۸ صادرات فرآورده های نفتی۲ نسبت نفت اکتشافی قابل استحصال به تولید نفت خام ۹ واردات فرآورده های نفتی۳ ضریب بازیافت نفت خام (اولیه و ثانویه) ۱۰ متوسط مصرف گاز طبیعی۴ متوسط تولید میعانات گازی ۱۱ صادرات گاز طبیعی۵ گاز در دسترس برای تزریق ۱۲ واردات گاز طبیعی۶ مجموع تولید فرآورده های نفتی اصلی ۱۳ گازهای سوزانده شده۷ مجموع مصرف فرآورده های نفتی اصلی ۱۴ سرمایه گذاری از محل منابع خارجیماخذ: مطالعه آسیب شناسی، معاونت برنامه ریزی وزارت نفتهمچنین از میان تهدیدات خارجی و نقاط ضعف شناسایی شده صنعت نفت ایران، به منظور معنی دار شدن میزان تاثیر هر یک از این عوامل بر روی شاخص های ارایه شده فوق، بنا به نظر متخصصین، ۱۲ عامل به عنوان مهمترین عوامل داخلی و خارجی انتخاب شده اند. این عوامل به همراه درجه اهمیت آنها، که برمبنای امتیاز موزون آنها محاسبه شده است، در جدول زیر ارایه شده اند.جدول ۲. مهمترین چالش های وزارت نفت و درجه اهمیت آنهاردیف عوامل داخلی و خارجی امتیاز موزون۱ محدودیت در دسترسی به منابع مالی بین المللی ۹۶/۱۲۲ آثار ناشی از تحریمها و فشارهای بین المللی ۱۸/۱۱۳ محدودیت منابع مالی داخلی صنعت نفت برای سرمایه گذاری ۸۵/۹۴ محدودیت در دسترسی به تکنولوژی های نوین ۷۷/۹۵ افزایش هزینه اجرای طرح ها ۸۹/۸۶ مشارکت محدود بخش خصوصی ۸۰/۶۷ الگوی نامناسب مصرف ۷۴/۶۸ وقفه های عملیاتی فنی ۲۶/۴۹ عدم تحولات ساختاری و مشکلات مدیریتی ۱۶/۴۱۰ موانع قانونی ۰۹/۴۱۱ محدودیت در منابع انسانی متخصص ۳۱۲ عدم استفاده از روشهای نوین بازاریابی ۲۱/۲ماخذ: مطالعه آسیب شناسی، معاونت برنامه ریزی وزارت نفتهمانطور که در جدول فوق دیده می شود، محدودیت در دسترسی به منابع مالی بین المللی و نیز محدودیت منابع مالی داخلی صنعت نفت برای سرمایه گذاری، به ترتیب در رتبه های اول و سوم اهمیت قرار گرفته اند؛ از طرفی، آثار ناشی از تحریمها و فشارهای بین المللی که به عنوان عامل دوم تعیین شده است نیز باعث محدودیت جذب سرمایه گذاری خارجی در

صنعت نفت کشور می گردد. بدین ترتیب بنا به نظر متخصصین صنعت نفت، در حوزه مالی، مشکل تامین مالی پروژه‌های صنعت نفت، از مهمترین چالش های حال حاضر این صنعت می باشد.۵. راهکارهای نوآورانه درجهت رفع مشکل تامین مالیسرمایه گذاری، از مهمترین عوامل درجهت توسعه صنعت نفت کشور و به تبع آن توسعه اقتصادی کشور می باشد. باتوجه به افت طبیعی میزان تولید نفت خام کشور بدلیل وارد شدن اکثر میادین نفتی کشور به نیمه دوم عمر خود و در نتیجه افت فشار طبیعی آنها، و نیز بدلیل نیاز به افزایش توان تولید فعلی کشور به منظور حفظ جایگاه کنونی در اوپک و نیز تثبیت موقعیت ممتاز در عرصه سیاست بین الملل، جذب منابع مالی به منظور سرمایه گذاری در پروژه های متنوع صنعت نفت، از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. از طرفی دستیابی به اهداف چشم انداز نظام در بخش نفت و گاز نیز مستلزم سرمایه گذاری های کلان در این صنعت می باشد. مطالعات برنامه جامع صنعت نفت نشان داده که میزان نیاز به سرمایه گذاری های جدید در طی ۲۰ سال آینده بالغ بر ۵۰۰ میلیارد دلار می باشد. به عبارت بهتر، این صنعت بطور متوسط سالانه نیاز به ۲۵ میلیارد دلار سرمایه گذاری در سطوح مختلف بالادستی و پایین دستی دارد. گذشته از آن، این حجم سرمایه‌گذاری در صنعت، اثرات مثبت چشمگیری را بر کل اقتصاد ملی به دنبال خواهد داشت. پیش‌بینی درآمدهای صادراتی حاصل از نتایج این سرمایه‌گذاری ها اعم از نفت خام، فرآورده و محصولات پتروشیمی مؤید آن است که طی ۲۰ سال آینده در مجموع بیش از ۳۸۰۰ میلیارد دلار عاید کشور خواهد شد؛ به عبارتی حدود ۱۹۰ میلیارد دلار سالانه. این ارقام نشان دهنده پتانسیل‌های نهفته این صنعت برای تسریع در عبور اقتصاد ایران به سمت توسعه‌یافتگی و تحقق اهداف چشم انداز ملی است.محدودیت در دسترسی به منابع مالی اعم از داخلی و بین المللی که عمدتا ناشی از تحریم و فشارهای بین المللی است، افزایش هزینه های سرمایه ای طرحها و پروژه های صنعت نفت بدلیل افزایش شدید قیمتهای جهانی در سالهای اخیر، کاهش سهم درآمدی شرکت ملی نفت ایران از ارزش تولید نفت خام کشور و درنتیجه عدم امکان استفاده از آن در طرح های توسعه‌ای خود و مسایل قانونی در کشور در بخش نفت و گاز که باعث شده تنها امکان استفاده از روشهای فاینانس و بیع متقابل برای استفاده از سرمایه های خارجی وجود داشته باشد، از مهمترین مشکلات صنعت نفت در تامین مالی پروژه ها می باشند.در این میان، ضرورت ارایه راهکارهای نوآورانه به منظور جذب سرمایه گذاران خارجی و نیز هدایت سرمایه های داخلی به سمت بخش نفت و گاز کاملا احساس می گردد. در ادامه راهکارهای پیشنهادی در این زمینه ارایه می گردد.۱- جذاب تر کردن سرمایه گذاری در صنعت نفت برای جذب سرمایه های داخل کشور به رغم فشارهای خارجی برای محدودکردن دسترسی ایران به منابع سرمایه‌گذاری بین المللی، با جذاب تر کردن سرمایه گذاری در پروژه های صنعت نفت و اتخاذ مشوق های مناسب، می توان سرمایه های داخلی بیشتری را در جهت تامین مالی این پروژه ها جذب نمود. آمارها نشان می‌دهد که در حال حاضر، حجم نقدینگی کشور بالغ بر ۱۴۵۱ میلیارد ریال یا معادل ۱۵۶ میلیارد دلار است که گردش بدون برنامه آن در اقتصاد ملی می تواند آثار مخربی را ازجمله افزایش تورم بدنبال داشته باشد. به همین دلیل در ادامه، سه راهکار پیشنهادی در جهت استفاده از این منبع عظیم بالقوه برای سرمایه‌گذاری در صنعت نفت ارایه شده است.- تعامل دو بخش اقتصادی نفت و مسکن و استفاده همزمان از ظرفیت های آنهایکی از راهکارهای نوآورانه برای شرایط کنونی اقتصاد ایران، تعامل دو بخش اقتصادی نفت و مسکن و استفاده از ظرفیت‌های آنها با یک مکانیزم منطقی به منظور جذاب کردن سرمایه‌گذاری در صنعت نفت برای مردم و از طرفی کمک به بازار مسکن می‌باشد. جذاب کردن سرمایه‌گذاری برای عموم مردم می تواند باعث گرایش آنها به سرمایه گذاری در بخش نفت شود که این خود درآمدزدایی و توسعه را برای کشور در پی خواهد داشت. در این میان، تامین مسکن به عنوان اساسی‌ترین نیاز زندگی، یکی از مواردی است که هم به صورت دغدغه جوانان، خانواده آنها و هم دولت درآمده و همچنین بدلیل سودآور بودن این بخش در سالهای اخیر، بخش عظیمی از نقدینگی جامعه را نیز به خود جذب کرده است. یکی از راهکارهایی که در خصوص تأمین مسکن در برخی کشورها مورد استفاده قرار گرفته است، تأسیس مجتمع های مسکونی توسط شرکت‌ها با استفاده از تسهیلات

دولتی وسپس اجاره دادن واحدها در بلند مدت با نرخ مصوب دولت به افراد می باشد؛ این شرکت ها حق فروش واحدهای مسکونی را نخواهند داشت.با توجه به هدفی که از اجرای طرح فوق مدنظر قانونگذاران بوده است و نیز به منظور جذاب کردن سرمایه گذاری در صنعت نفت، می توان راه حلی مطابق با شرایط حال حاضر کشور اندیشید. هدف تأسیس مجتمع های فوق الذکر، تضمین تأمین مسکن با اجاره‌ای معقول برای بلند مدت می باشد- زیرا درصد اعظم سرمایه و امکانات ساخت مسکن شرکت ساختمانی توسط دولت تأمین شده است. حال می توان با اضافه کردن حلقه بخش نفت به زنجیره فوق، راه حل زیر را پیشنهاد نمود: سرمایه‌های افراد برای سرمایه گذاری در پروژه‌های صنعت نفت، به این بخش سپرده می شود و بدین ترتیب منابع مالی موردنیاز برای راه اندازی این پروژه‌ها با هدایت جریان نقدینگی موجود در جامعه به سمت این صنعت، تأمین می گردد. از محل درآمدهای حاصل از اجرای این پروژه‌ها نیز دستگاهی که متولی امر تأمین مسکن می‌باشد، شروع به ساخت این واحدهای مسکونی می نماید که این امر، مهمترین مشوق برای سرمایه‌گذاران خواهد بود؛ مطمئناً مابقی منابع مالی موردنیاز برای احداث این واحدها از طریق کمک‌های دولتی و خود شرکت سازنده تأمین خواهد گردید. در این میان، مسؤولیت وزارت نفت، اجرای پروژه ها با هدف مدیریت کارآمد و مؤثر در جهت اتمام به موقع و با کیفیت آنها در چارچوب بودجه‌های تعیین شده، و درنهایت تضمین پرداخت سود تعهدشده به واحد متولی مسکن می‌باشد. لازم به ذکر است که مخاطب اصلی برای خرید سهام این پروژه‌ها، در وهله اول جوانان و در وهله بعد خانواده‌هایی است که به فکر تأمین مسکن برای فرزندان خود در آینده می‌باشند. شکل ۱. سیستم تعاملی بخش های اقتصادی نفت و مسکن بدیهی است که اندیشیدن به راهکار اجرایی این طرح و رفع موانع مربوط با آن – خصوصاً در فاز اجرا- از پیش نیازهای نهایی شدن یک راه‌حل واقعی و کارا می باشد. مسلماً هماهنگی بین دو دستگاه اجرایی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار بوده و نیازمند تعامل و نیز روشن کردن تمامی موارد مربوط به مسؤولیت های طرفین و پاسخگویی آنها در قبال سرمایه‌های افراد می‌باشد.سرعت در اجرای این پروژه‌ها و برآوردن تعهدات نیز می تواند باعث از بین بردن یا کم رنگ کردن عدم اعتماد مردم به برخی دستگاه‌های دولتی باشد. بهرحال با توجه به هدف مقاله حاضر که با دید تأمین منابع مالی برای پروژه‌های صنعت نفت نوشته شده است، تنها مسؤولیت ها و وظایف وزارت نفت مدنظر بوده و مرحله بعدی این زنجیره، یعنی چگونگی تامین مسکن اجاره‌ای و راهکارهای آن، مورد توجه قرار ندارد.همچنین به منظور جذابتر کردن این فرصت سرمایه‌گذاری برای افراد، می توان راهکارهای نوآورانه بیشتری را نیز در این سیستم اندیشید. تخصیص درصدی از سود پروژه‌ها -علاوه بر سود مشارکت افراد در اجرای آنها- به عنوان وام به نهاد مسؤول تهیه مسکن؛ و یا حتی جذب درصدی از کارمندان مورد نیاز صنعت نفت از میان سهامداران پروژه ها، می‌تواند علاوه بر جذاب کردن بیشتر سرمایه‌گذاری، گامی نیز در جهت افزایش مشارکت و تلاش افراد برای هر چه کارآمدتر کردن صنعت نفت محسوب گردد. مسلماً این کارمندان با در اختیار داشتن سهام پروژه‌ها، انگیزه بیشتری برای ارائه نوآوری در حل مسایل از خود نشان خواهند داد. همچنین باید در نظر داشت که در صورت اجرای این طرح درشهرستانها، در جهت تمرکززدایی جمعیتی از مرکز کشور وسوق دادن آن به سمت شهرستانها می توان گامی هر چند اندک برداشت.راهکار ارائه شده فوق در جهت طرح ایده تعامل بخش‌های نفت و مسکن برای بهره‌مند شدن همزمان افراد جامعه، صنعت نفت و وزارت مسکن بوده و مسلماً در مرحله بعد، کار کارشناسی مبسوطی به منظور ارائه راهکارهای مناسب و بهینه طراحی و پیاده سازی این سیستم و نیز محاسبه دقیق جریان‌های مالی و متغیرهایی همچون نرخ‌های سود، میزان نیاز به تسهیلات دولتی و آورده شده شرکت ساختمانی مورد نیاز می‌باشد.- ایجاد صندوق پس انداز دانشجوییکی دیگر از راهکارهایی که به منظور تشویق مردم به سرمایه گذاری در پروژه های صنعت نفت می توان اتخاذ نمود و تجربه اجرای آن در برخی کشورها نیز وجود دارد، فروش سهام پروژه ها با درصد سود مشخص به خانواده ها و پرداخت شهریه دانشگاه دانش جویان آنها در آینده، از محل سود سهام می باشد. بدین ترتیب پرداخت شهریه دانشگاه برای خانواده، تضمین شده و نگرانی از این بابت برای آنها در آینده وجود نخواهد داشت. از این طریق می

توان سرمایه‌های کوچک را از یک الی پنج میلیون تومان به سمت سرمایه‌گذاری بلندمدت جذب نمود که خود بالغ بر رقم بسیار قابل توجهی خواهد شد.- انتشار سهام ممتاز پروژه های سرمایه گذاری صنعت نفت و به‌ویژه پارس جنوبیمیدان عظیم پارس جنوبی از میادین مشترک گازی کشور بوده و مخازن آن بین کشورهای ایران و قطر در خلیج فارس واقع است. بهره برداری از این میدان مشترک در بخش ایرانی یک دهه دیرتر از کشور همسایه، قطر، آغاز شده و در حال حاضر پنج فاز از مجموع ۲۴ بلوک درنظر گرفته شده جهت توسعه این میدان، به بهره برداری رسیده است. برداشتهای یک جانبه از این میدان مشترک و یا برداشتهای بیشتر کشورهای همسایه، افت فشار را در بخش بهره برداری باعث شده که در نهایت منابع گاز را به سوی طرف دیگر میدان سوق می دهد. باتوجه به پتانسیل بالای تولید گاز از این میدان عظیم و نقش فزاینده گاز طبیعی در بازار انرژی در سالهای آینده، توجه به توسعه و راه اندازی فازهای پارس جنوبی از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. از طرف دیگر پروژه های این میدان ازجمله پروژه هایی است که برای عموم مردم شناخته شده تر بوده و بهره برداری از آنها، آثار فیزیکی و روانی مثبتی بر افزایش رفاه جامعه خواهد داشت. یکی از راهکارهای پیشنهادی جهت تامین مالی پروژه های این میدان، استفاده از سهام ممتاز می باشد.هنگامی که شرکت به راحتی نتواند به منابع مالی دسترسی پیدا کند به منظور جلب مشارکت بیشتر عموم و تجمیع منابع مالی می تواند از راهکار انتشار سهام ممتاز استفاده نماید و به عبارتی امتیازات بیشتری را برای سهامداران پیشنهاد نماید. مهمترین ویژگی این گونه سهام، سود ثابت آن و یا به عبارتی تضمین پرداخت سود تعهدشده توسط شرکت به سهامداران می باشد. حتی درصورت زیان دیدن شرکت نیز سود این سهام در سالهای بعد بصورت تجمعی به سهامداران پرداخت می گردد و بدین گونه جذابیت بیشتری برای سرمایه گذاری در پروژه ها برای افراد پدید می آید. از دیگر مزایای این گونه سهام می توان به پرداخت نرخ سودی بالاتر از نرخ سود سهام عادی اشاره نمود و همچنین سود حاصل از سرمایه گذاری، پیش از دارندگان سهام عادی، به صاحبان سهام ممتاز پرداخت می گردد. مجموعه این مشوق ها می تواند شرکت را در جذب منابع مالی موردنیاز خود کمک نماید.علاوه بر موارد فوق که با هدف جذاب تر کردن سرمایه گذاری در بخش نفت مطرح شدند، راهکارهای زیر نیز برای تامین مالی پروژه های صنعت نفت پیشنهاد می گردد.۲- تخصیص درصدی از درآمدهای حاصل از صادرات نفت خام برای سرمایه گذاری در پروژه های توسعه میادین مشترک نفت و گازاز میان میادین نفتی و گازی کشف شده و توسعه یافته کشور، برخی از آنها با کشورهای همسایه مشترک می باشند. اولویت برداشت و افزایش مقدار تولید از مخازن مشترک، از جمله اهداف وزارت نفت محسوب می گردد. در این میان، تامین منابع مالی موردنیاز جهت تسریع در اجرای طرح های لازم جهت تولید از این میادین یا افزایش سهم تولید از آنها از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد.باتوجه به مشترک بودن این میادین، تاخیر در توسعه و بهره برداری از آنها می تواند سهم بیشتری از این منابع و بالتبع درآمد بیشتری را نصیب کشورهای همسایه کند. بدین لحاظ پیشنهاد می گردد که جدا از سهم درآمدی شرکت ملی نفت ایران از ارزش نفت خام تولیدی کشور، درصدی از درآمد صادرات نفت خام را مستقیما به سرمایه گذاری در پروژه های توسعه اینگونه میادین اختصاص داد. مسلما تخصیص این منبع مالی، موجب درآمدزایی بیشتر این صنعت در سالهای آتی و همچنین توسعه سریعتر این میادین در کشور و برداشت عادلانه از آنها خواهد بود.۳- انتشار اوراق مشارکت بین المللیصنعت نفت می تواند از طریق انتشار اوراق مشارکت بین المللی، بخشی از سرمایه موردنیاز پروژه های عظیم خود را تامین نماید. شایان ذکر است که انتشار اوراق مشارکت بین المللی علاوه بر کمک به حل مشکل تامین مالی پروژه ها، زمینه حضور ایران را در بازارهای جهانی سرمایه فراهم می سازد. میزان سود پرداختی شرکت ملی نفت ایران به اوراق مشارکت برای سرمایه گذاران خارجی بسیار جذاب می باشد؛ زیرا امروزه در بسیاری از کشورها تعداد سرمایه گذاران و مجموع سرمایه های دردست آنها بر نیاز پروژه های موجود پیشی گرفته بطوری که رقابت در تامین مالی پروژه ها بین سرمایه گذاران ایجاد شده است و برخی از آنها با قبول سودهای مشارکت پایین تر نیز تامین مالی پروژه ها را برعهده گرفته اند.۴- اجرای سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی و

سرمایه گذاری در پروژه های صنعت نفت از محل فروش سهام شرکت ها به مردمدر اجرای سیاست های خصوصی سازی، می توان درآمدهای حاصل از فروش سهام شرکت های پایین دستی صنعت نفت را مجددا درجهت درآمدزایی و توسعه این صنعت، در پروژه های نفت و گاز سرمایه گذاری نمود. به این ترتیب می توان راهکاری مناسب برای گردش منابع مالی اتخاذ کرده و از منابع مالی حاصله مجدداً، برای تاسیس مجتمع های تولیدی مختلف در صنعت نفت استفاده نمود.۶. جمع بندیکشور ایران با بهره برداری بهینه از مزیت دارابودن سهم بالایی از ذخایر نفت و گاز جهان، می تواند نقش ممتاز و تاثیرگذاری در عرصه بین الملل ایفا نماید. رسیدن به این منظور، نیازمند حفظ سطح تولید کنونی و توسعه آن به منظور کسب سهم بیشتری از بازار انرژی در آینده می باشد. با رویکرد شناسایی چالش های عمده صنعت نفت در راه نیل به هدف فوق و ارایه روشهای نوآورانه برای رفع آنها، می توان گامی درجهت ارتقای سطح عملکرد وزارت نفت و به تبع آن تسریع در توسعه اقتصادی کشور برداشت.در مقاله حاضر با بررسی مختصر نتایج مطالعات انجام گرفته در معاونت برنامه ریزی وزارت نفت در خصوص آسیب شناسی صنعت نفت کشور، محدودیت در تامین مالی پروژه ها از محل منابع مالی داخلی و بین المللی، از عمده ترین چالش های پیش روی صنعت نفت در حال حاضر شناسایی گردید. در ادامه، چند راهکار نوآورانه درجهت رفع این چالش عمده ارایه گردید. تعدادی از راهکارهای ارایه شده با هدف جذاب تر کردن سرمایه گذاری در پروژه های صنعت نفت و ارایه مشوق های بیشتر به مردم برای جذب سرمایه ها در بخش نفت بوده و بقیه راهکارها نیز درصورت تصویب می توانند گامی در جهت حل مشکل مورد اشاره محسوب گردند.منابع


۱. Gardner CA, Acharya T and Yach D., “Technological and Social Innovation: a Unifying New Paradigm in Global Health,” Health Affairs, ۲۶, No. ۴ (۲۰۰۷): ۱۰۵۲-۱۰۶۱۲. Sarkar, Soumodip (۲۰۰۷). Innovation, Market Archetypes and Outcome- An Integrated Framework, Springer Verlag, ISBN ۳۷۹۰۸۱۹۴۵X.

۳. گزارش آسیب شناسی عوامل و شاخص های کلیدی بخش نفت در سال ۱۳۸۵، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت بر منابع هیدروکربوری وزارت نفت، شهریور ماه ۱۳۸۶۴. علی اصغر زارعی، همایون نسیمی"، مدیریت نوآوری در صنعت نفت، "فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی، شماره ۱، زمستان ۱۳۸۶۵. فرد آر. دیوید"، مدیریت استراتژیک، "ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ ششم، ۱۳۸۳۶. نماگرهای اقتصادی، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، شماره ۴۹، سه ماهه دوم سال ۱۳۸۶۷. برنامه جامع تولید و مصرف نفت و گاز طبیعی تا افق ۱۴۰۳، معاونت برنامه ریزی وزارت نفت، ویرایش هشتم، زمستان منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۲ تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com


## ارزیابی تأثیرات اجتماعی پروژه های صنعت نفت و گاز

سید امیر طالبیان عبداله عمرانی مجد

چکیده: ورود صنعت،خاصه صنایع مدرن به اجتماعات محلی موجب دگرگونی هایی در ساختار منطقه می شود که یکی از نتایج آن توسعه صنعتی منطقه است.در بیشتر موارد این توسعه صنعتی منجر به توسعه اجتماعی منطقه نشده است و این عدم تحقق توسعه اجتماعی در بسیاری از موارد موجب اخلال در پیشبرد پروژه های توسعه ای و صنعتی نیز گردیده است، که زیانهای

مالی و غیر مالی فراوانی را به دنبال داشته است. در حالیکه می توان طی برنامه ای مشخص به این مهم دست یافت بطوریکه با توسعه اجتماعی، علاوه بر افزایش تأثیرات مثبت و کاهش تاثیرات منفی به پایداری توسعه اقتصادی و منافع حاصل از آن در منطقه

و نیز در سطح کشور کمک نمود. از طرفی به علت پیچیدگی جوامع محلی و ارتباط شدید مؤلفه‌های مختلف مؤثر بر رفتار آنها و تنوع این مؤلفه‌ها و تفاوتهای آنها در جوامع مختلف محلی ،ضرورت مطالعه اجتماعات محلی مرتبط با پروژه و ارزیابی تاثیرات عوامل اجتماعی بر پروژه ها در کنار سایر ارزیابی هایی که برای پروژه ها انجام می شود،احساس می شود. مقاله حاضر به شناخت و بررسی این تاثیرات ، اهداف و چگونگی مطالعه و ارزیابی آنها در جهت کاهش اثرات منفی و افزایش تاثیرات مثبت این عوامل در پروژه های صنعت نفت و گاز می پردازد. بدین منظور در مقاله حاضر پس از ارائه تعریف،اهمیت و فواید ارزیابی تأثیرات اجتماعی، متغیرهای مورد بررسی،همچنین مراحل مختلف و چگونگی انجام ارزیابی اجتماعی مورد بحث قرار گرفته است.به این امید که بتوان گامی در جهت پیشبرد بهتر اهداف پروژه ها برداشته و زمینه توسعه پایدار اجتماعی را در جامعه بیش از پیش فراهم نمود.واژه های کلیدی: تأثیرات اجتماعی، گروه های ذینفع، ارزیابی، جوامع محلی،پیامد، انتظارات، مشارکت،صنعت نفت وگاز.مقدمهورود صنعت به اجتماعات محلی موجب دگرگونی هایی چون تغییر در ساختار اکولوژیکی منطقه ، روابط اقتصادی واجتماعی ، شیوه معیشت و سبک زندگی مردم و ... می شود که این تغییرات معمولاً با توسعه صنعتی منطقه همراه خواهد بود. ولی در خلال جریان توسعه صنعتی نمی بایست از کنار تغییرات ایجاد شده در اجتماعات محلی با بی تفاوتی گذشت و به جامعه و مردم بومی منطقه که طرح های توسعه ای در مجاورت آنها قرار دارد بی توجهی نمود، چرا که توسعه صنعتی می تواند با لحاظ کردن یک سری شرایط منجر به توسعه اجتماعی گردیده و از طرفی پیامدهای توسعه اجتماعی می تواند به نوبه خود تأثیر بسیار زیادی در پیشبرد اهداف طرح های توسعه ای داشته و حتی موجب افزایش سود آوری اقتصادی طرح گردد.از طرف دیگر مطالعات نشان می دهد بسیاری از مشکلات و موانع به وجود آمده در مسیر اجرای پروژه‌ها، به دلیل قضاوتهای سطحی در مورد افراد و گروههای درگیر و ذینفع در پروژه و عدم تعامل مناسب با آنها و براساس انتظارات و ارزشهای آنها بوده‌است .( مسلمی، فضلی، اسماعیل پور، ۱۳۸۵،ص۱) این نوع قضاوتها، موجب نادیده گرفتن محدودیت‌های اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌های افراد جامعه محلی، دست کم گرفتن گروههای ذی نفوذ و مرجع و در نتیجه موجب بروز مشکلات فراوان و تحمیل زیان های فراوان بر سر راه پروژه‌های ملی و منطقه‌ای بویژه در صنعت نفت وگاز(که می توان گفت بزرگترین و مهمترین صنایع کشور و دارای ویژگی های سیاسی- اقتصادی فوق العاده ای است) می‌شود. نیاز به تحلیل مناسب اجتماعی برای پروژه های توسعه ای از طبیعت خود فرآیند توسعه اقتصادی سر چشمه می گیرد، فرآیندهای اقتصادی در یک خلاء روی نمی دهد بلکه همواره در یک پس زمینه اجتماعی جای می گیرند که جهت و شکل و نتایج آنها را مورد تأثیر قرار می دهد. (Cernea & Kudat,۱۹۹۷.p۷) بررسیها نشان می‌دهد به علت اینکه مکان یابی پروژه ها بیشتر بر اساس توجیه اقتصادی و سیاسی انجام می شود، در بعضی از شرایط ممکن است اهداف پروژه ،با بعضی شرایط اجتماعی ـ اقتصادی جامعه محلی تقابل پیدا نموده که این امر خود را بصورت رفتارهای غیرقابل انتظار طرفین (مجری پروژه و اجتماع محلی) نشان می دهد. بطوریکه بعضاً دیده شده است ، مردم محلی به علت تغییر در وضعیت عمومی زندگی و کسب و کارشان و از طرفی عدم برآورده شدن انتظاراتشان از پروژه ،با اقدامات اعتراض آمیز خود که حتی در مواقعی با اقدام به درگیریهای وسیع و آسیب رساندن به منافع پروژه همراه بوده،موجب تعویق اجرای پروژه و ضرر و زیانهای مالی فراوانی شده اند. بنابراین در جهت تحقق وسامان دهی توسعه اجتماعی، انجام ارزیابی اجتماعی قبل و بعد از اجرا و همچنین در حین انجام پروژه(فرآیندی) می تواند در کنار ارزیابی های اقتصادی و محیط زیستی که عمدتاً برای پروژه های صنعت نفت وگاز انجام می شود ، در نهایت موجب افزایش رفاه اجتماعی، مشارکت و هم سویی مردم بومی با طرح های توسعه ای و صرفه جویی اقتصادی و دستیابی هر چه بیشتر به اهداف پروژه ها گردد. در واقع مشابه مدیریت و مهندسی عوامل اقتصادی و محیط زیستی که در بخش صنعت و طرح های توسعه انجام می شود لازم است عوامل اجتماعی مرتبط با پروژه نیز مدیریت شوند تا بتوان از طریق توسعه اقتصادی و صنعتی به تحقق توسعه اجتماعی در جامعه محلی دست یافت.بنابراین با توجه به پیچیدگی جوامع محلی و ارتباط شدید

مؤلفه‌های مختلف مؤثر بر رفتار آنها (مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و مذهبی) و تنوع این مؤلفه‌ها و تفاوتهای آنها در جوامع واجتماعات مختلف محلی ضرورت مطالعه ای دقیق و عمیق بر روی اجتماعات محلی مرتبط با پروژه و ارزیابی تاثیرات متقابل اجتماعی پروژه ها و اجتماعات محلی، جهت کاهش تأثیرات نامطلوب و افزایش تأثیرات مثبت در پروژه های نفت و گاز و ایجاد زمینه توسعه پایدار در منطقه،به نحو روشنی احساس می شود ،البته مطلوب آنستکه مجموعه عوامل فنی،اقتصادی،زیست محیطی و اجتماعی در یک بسته و بصورت فرآیندی در کلیه مراحل پروژه مدیریت شوند تا به معنای تام کلمه اعمال مهندسی اجتماعی صورت گیرد. تعریف ارزیابی اجتماعی : ارزیابی اجتماعی فرآیند تهیه چارچوبی جهت اولویت بندی،جمع آوری،تحلیل و دسته بندی اطلاعات اجتماعی و مشارکت در طراحی و ارائه عملیات توسعه ای است.(Participation+Social Assessment ,p.۲۸,۱۹۹۸)=ارزیابی تأثیرات اجتماعی : اصطلاح ارزیابی اجتماعی برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ بکار رفت ولی راهنما ها و اصول آن در سال ۱۹۹۴ تدوین شد. (شارع پور ،۱۳۸۴،ص۳۱). ارزیابی تأثیرات اجتماعی فرآیند ارزیابی و مدیریت تأثیرات یک پروژه،طرح، برنامه و یا سیاست بر مردم است.( Vanclay Frank, ۲۰۰۰, P.۲)در تعریفی دیگر ارزیابی تأثیرات اجتماعی فرآیندی است که بر تأثیرات فرهنگی و اجتماعی توسعه و تصمیمات و دستاوردهای آنها برای جمعیت های بشری ،اجتماعات و افراد تمرکز دارد. (Sadler , Verocai & Vanclay,۲۰۰۰,P.۳)ارزیابی تاثیرات اجتماعی پایه ای جهت گفتگوی مستمر و محافظت از مردم فقیر است و دانش بومی را در مورد نیازها و احتیاجات افراد فقیر،کم درآمد و اقشار آسیب پذیر و همینطورگروه های طردشده، تشکیل می دهد ، از طرفی تاثیرات توسعه ای پروژه ها را افزایش داده و موجب صرفه جویی در هزینه های واقعی خواهد شد. در واقع ارزیابی تاثیرات اجتماعی عبارت است از تحلیل،نظارت و مدیریت بر پیامد های اجتماعی پروژه. این پیامدها می توانند مثبت باشند یا منفی، آشکار باشند یا پنهان، خواسته باشند یا نا خواسته.(شارع پور ،۱۳۸۴،ص۳۲)اهداف ارزیابی تاثیرات اجتماعی:۱. شناسایی افراد ذینفع جهت مشارکت در طراحی پروژه۲. اطمینان از اهداف و انگیزه های پروژه جهت بسترسازی نسبت به تغییرات قابل پذیرش۳. کم کردن و یا دوری از آثار منفی پروژه۴. افزایش ظرفیت مشارکت در پروژه۵. مشخص کردن استراتژی های معین بخشهایی که اهداف و موضوعات توسعه اجتماعی را لحاظ می کنند.فواید ارزیابی اجتماعی ?: فواید اقتصادی:۱. ارزیابی اجتماعی می تواند مقولات اجتماعی که به عنوان ریسک و یا فرصت برای پروژه تلقی می شوند را، شناسایی و ارزیابی کند .۲. ارزیابی اجتماعی می تواند بر طراحی و ارتقائ کیفیت پروژه تاثیر گذار باشد.۳. می تواند به مدیریت تأثیرات کوتاه مدت و بلند مدت پروژه کمک کند.۴. می تواند در تهیه ورودی های مهم جهت طراحی مشارکت مؤثر افراد ذینفع در پروژه، بدست آوردن اجماع و همکاری میان بخشها و مدیریت توقعات مردم ،مفید واقع شود.از آنجا که انجام ارزیابی اجتماعی برای پروژه های حوزه نفت و گاز موجب انطباق و سازگاری با اجتماع محلی شده و در نهایت به توسعه اجتماعی منطقه منجر خواهد شد. توسعه اجتماعی خود می تواند متضمن پایداری توسعه اقتصادی حاصل از ورود صنعت به منطقه باشد ،هنگامیکه مردم بومی در راستای اهداف پروژه مشارکت داشته باشند و با پروژه همراهی کنند، در سود و زیان پروژه نیز خود را سهیم خواهند دانست و از منافع پروژه در مقابل تهدیدات دفاع خواهند نمود که در واقع این امر موجب پایداری منافع توسعه اقتصادی خواهد شد که ورود صنعت در منطقه زمینه ساز آن بود ? .فواید اجتماعی :۱. دسترسی افراد ذینفع و درگیر پروژه به کمپانی ها جهت ارائه نظرات و پیشنهادات و مشارکت در فرآیند تصمیم گیری ها.۲. شناسایی فرصتها و استفاده از ظرفیتهای بومی و محلی منطقه در تهیه کالا و خدمات مورد نیاز۳. کمک به ساخت ظرفیتهای بومی در خدمات زیر بنایی و حمایت محیطی۴. افزایش ظرفیت انسانی بواسطه انتقال بهترین شیوه ها ۵. سرمایه گذاری اجتماعی جهت برآوردن نیازهای اجتماع محلی و پروژه۶. حمایت از منابع فرهنگی اجتماعات محلی از طریق شناسایی،حفظ و حراست از آداب و رسوم وسنن ساکنین محلی۷. شامل کردن اجتماعات محلی در فهم بهتر از تأثیرات مثبت و منفیمتغیرهایی که باید در ارزیابی تاثیرات اجتماعی مورد بررسی قرار گیرند

:۱. شاخص های جمعیتی : جمعیت حاضر و تغییرات مورد انتظار، تنوع نژادها و قومیتها ، همچنین مهاجرت ها و هجوم ساکنین موقتی و فصلی و ...۲. ساختار اجتماع و نهادها: اندازه ،ساختار و سطوح سازمانهای رسمی محلی،اندازه و سطح فعالیتهای انجمنهای داوطلبانه،سازمانهای مذهبی،دوستانه و خانوادگی و نیز چگونگی ارتباط این گروه ها و سازمانها.۳. منابع سیاسی و اجتماعی : چگونگی توزیع قدرت ،مکانهای تأثیر گذار و قابلیت و ظرفیت رهبری در میان گروهها و افراد از طریق اجتماع و یا مذهب.۴. تغییرات خانوادگی و فردی: متغیرهایی که بر زندگی روزمره افراد و خانواده ها تأثیر می گذارد شامل: نگرش ،ادراک و شبکه روابط خانوادگی و دوستی. این تغییرات از نگرش نسبت سیاستهای دگرگونی شبکه خانوادگی و دوستی تا درک خطر،بهداشت و امنیت را، در بر می گیرد.۵. منابع اجتماع: شامل خصوصیات منابع طبیعی و استفاده از آنها می شود دسترسی به خدمات اجتماعی و مسکن شامل: بهداشت،سیاست، حفاظت در برابر آتش سوزی و امکانات فاضلابی. در همه مراحل اجرای ارزیابی تأثیرات اجتماعی می بایست ، تأثیر هریک از متغیرهای شناسایی شده مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد. از آنجا که بسیاری از پروژه های صنعت نفت و گاز ، در جاهایی اجرا می شود که مردم محلی در آن مناطق حضور دارند و ناگزیر از تعامل با مردم هستند ، جهت اجرای ارزیابی تأثیرات اجتماعی ،می بایست این متغیرها،در هریک از مراحل اجرای پروژه ،بررسی گردند و میزان تغییرات آنها مورد ارزیابی قرار گیرد. در واقع ارزیابی اجتماعی یک نوع امکان سنجی در پروژه ها و مکمل مطالعات مالی،اقتصادی،فنی و محیطی است آگاهی از بافتهای اجتماعی ،سازمانهای اجتماعی،سرمایه اجتماعی،تفاوت های اجتماعی و دیگر متغیرهای اجتماعی که بر مبنای یک مطالعه منسجم و منظم و مشاوره با ذینفعان پروژه صورت می گیرد ، نوعی مدل دیگری از امکان سنجی پروژه هاست.(Kudat , word bank , P .۴۴) همچنین می توان گفت تأثیرات اجتماعی پروژه نسبت به تأثیرات محیط زیستی از اهمیت بیشتری برخوردارند و حتی ارزیابی، مدیریت و پیش بینی تأثیرات اجتماعی بسیار مشکل تر است، زیرا صنایع نفت و گاز در سطوح منطقه و ملی و حتی بین المللی دارای نمود بالایی هستند و تأثیرات اجتماعی پروژه ممکن است در بستر وسیعی از برنامه های اجتماعی،محیطی و سیاسی بروز کنند. پروژه های صنعت نفت و گاز دارای مراحل مشخص و مختلفی هستند که هر مرحله واجد آسیب پذیری از ابعاد متفاوت و نیز احتمال جرقه یک تضاد می باشد. مراحلی چون ساخت و خاتمه دو زمان خاص در چرخه پروژه هستند ،جاهاییکه تغییرات سریع در جریان مالی و کارگزینی پروژه می تواند منجر به بروز تحرکات و اعتراضات خشونت آمیز گردد. به عنوان مثال امر تملک اراضی روستاها درمنطقه پارس جنوبی از آغاز موجب بعضی نگرانی ها،شکایات و اعتراضات مردم بومی گردیده تا آنجا که هنوز پس از گذشت سالها،بدلیل عدم امکان تملک کلیه اراضی مورد نیاز، امر مهم فنس کشی و تعیین محدوده منطقه آزاد پارس جنوبی میسر نگردیده است.بدیهی است به همین دلیل شکل گیری منطقه ویژه انرژی پارس جنوبی تا کنون متوقف مانده و هنوز مقررات گمرکی ویژه که می توانست در محدوده فنس کشی قابل اجرا باشد عملیاتی نگردیده است.طبیعی است فرصتها و فواید زیادی که از استقرار منطقه ویژه بدلیل برخورداری از مقررات و ترجیحات منطقه آزاد می توانست عاید منطقه و بخش انرژی کشور شود تا کنون معوق و معطل مانده است. در نمودار زیر انواع ریسک هایی که یک پروژه در مراحل مختلف با آنها روبرو است،نشان داده شده است. (Goldwyn& Switzer, ۲۰۰۴) بنابراین پروژه ها علاوه بر اینکه با ریسکهای فنی و تکنیکی و محیطی روبرو هستند،با ریسک های اجتماعی که بعضاً با سرنوشت پروژه و رسیدن به اهداف مورد نظر در ارتباط مستقیم هستند،نیز مواجهند. همانطور که در نمودار بالا نیز مشاهده می شود، ریسک اجتماعی در مراحل اولیه پروژه یعنی در مرحله اکتشاف و امکان سنجی نمود بیشتری دارد.بنابراین می بایست در این مرحله با بکارگیری شیوه های مناسب بطور مستمر بر روند تأثیرات متقابل پروژه و اجتماع نظارت و توجه ویژه نموده و در جهت کاهش و یا از بین بردن تأثیرات منفی و در واقع کاهش ریسک اجتماعی پروژه اقدام نمود. بنابراین ارزیابی اجتماعی می بایست به عنوان یک بخش بزرگی از مدیریت پروژه از مرحله مقدماتی و نظری پروژه تا رهاسازی آن اجرا گردد.بدیهی اسن در صورت مدیریت تأثیرات اجتماعی در مراحل اکتشاف و

امکـان سـنجی، ریسـک اجتماعی در سایر مراحل کاهش یافته و پشـتوانه لازم برای طی مراحل بعـدی پروژه بیش از پیش فراهم می گردد.مراحـل اجرای ارزیـابی تـأثیرات اجتمـاعی: شامـل کردن و دخـالت دادن گروه های ذینفع : دخالت دادن گروه های ذینفع و افراد درگیر پروژه پـایه مراحل ارزیابی تأثیرات اجتماعی است ، این امر به افراد درگیر پروژه اجازه می دهـد در طراحی،برنامه ریزی و اجرای پروژه ها وارد شونـد. این گروهها ممکن است متعـدد و متنوع باشـند ،برخی زود شـناسایی شونـد و برخی دیگر تا موضوع خاصی پیش نیاید درگیر پروژه نمی شوند. مثلاً در پروژه های دریایی شناسایی آنان می تواند بسیار مشکل باشد. این افراد ،مردمی هستند که تحت تأثیر پروژه قرار گرفته و یا بر پروژه تأثیر می گذارند،آنها نمایانگر مردم بومی و محلی،گروههای دوستی،NGO ها ،آژانس هـای دولتی، کـارگران و پیمانکـاران هسـتند. این افراد بایـد جهت شـناسایی توانـایی شـان برای تأثیر در پروژه و عملیات و اجتنـاب از تـأثیرات منفی مورد ارزیابی قرار گیرنـد. زمان بنـدی شامل کردن مؤثر این گروه ها می توانـد تـدریجی و طولانی باشـد بخصوص در نواحی جدیـد فعالیتهـای نفت و گـازی. مشـاوره یکی از عمومی ترین روشـهای دخـالت دادن گروههـای ذینفع است. مشاوره مردم محلی را آگاه می کند که اطلاعات جستجو شده،جهت کاهش اثرات منفی آینده و شـناسایی فرصتهایی جهت توسعه و پیشـرفت شـرایط اقتصـادی-اجتمـاعی کنونی خواهـد بود. مشـاوره های عمومی اولیه اغلب در جهت اطمینان دادن به افراد مربوطه است از اینکه آنها کنار گذاشـته نخواهنـد شد و بطور مؤثری در تصـمیمات مربوط به پروژه ،موردنظر قرار خواهند گرفت. همچنین یکی از موارد بسیار مهم در این قسمت، توانمند سازی اجتماعات محلی مجاور طرح های توسعه ای است بطوریکه با در نظرگرفتن شرایط جدیـدی که بوجود آمـده جهت ایجـاد تعـادل در منطقه و همراه کردن مردم در طرح هـا و مشـارکت هر چه بیشتر آنهـا می بایست با رویکرد حذف محدودیت ها و موانع ساختاری ارتباط اجتماع محلی و صنعت، نقش مردم بومی در پیشبرد اهداف طرح و پروژه بطور واضـح مشـخص شود تا طی برنامه ای مـدون بتوان تعادلی را که قبل از ورود صـنعت در منطقه وجود داشـته، مجـدداً بر مبنـای شـرایط جدیـد برقرار نمود.مراحـل ارزیـابی تـأثیرات اجتماعی در مـدل زیر شـرح داده شـده است:در حالت ایـده آل،ارزیابی اجتمـاعی در یـک پروژه از همـان ابتـدا و در مرحله نظری پروژه هنگامی که تصـمیم گرفته می شود در یک مکانی پروژه ای انجام شود، شـروع شـده و در مراحل بعـدی و در چرخه انجام پروژه می توانـد بکار برده شود. زمان مراحل در ارزیابی اجتماعی به چرخه پروژه نفـت و گـاز ارتبـاط دارد کـه در شـکل زیر نشـان داده شـده اسـت:رهاسـازی / عملیـات/ سـاخت طراحی و مهندسـی مفهوم سـازی و مرحله نظری پروژه همانگونه که در نمودار نشان داده شـده است در هر یـک از سه مرحله نظری،طراحی و عملیـات، فعالیتهـای مختلفی انجام گرفته که از طریق درگیر کردن افراد ذینفع و پس از ارزیـابی تـأثیرات منجر بـه کـاهش ریسـک و افزایش سـود می گردد. در ادامه توضـیحاتی پیرامـون هر یـک از این فعالیتهـا بیـان گردیـده است ?.تعیین قلمرو: تعیین قلمرو در واقع حـد و مرز مطـالعه جهت پرهیز از تلاشـهای بیهوده است . در این مرحله اطلاعات مقـدماتی کـافی جهت تعیین ناحیه مورد تأثیر پروژه،مشـخص کردن قلمرو مباحثی که توسط ارزیابی تأثیرات اجتماعی پوشـش داده می شود و آن سـطح از شامل کردن افراد ذینفع مورد نیاز خواهد بود. لازم به ذکر است که یک شامل کردن دقیق گروه های ذینفع در مرحله تعیین قلمرو می توانـد تـأثیر بسـزایی در بالا بردن موفقیت ارزیابی اجتماعی داشـته باشـد.شاخص های اصـلی که در تعیین قلمرو ارزیـابی اجتماعی تأثیر می گذارنـد شامل موارد زیر است: ۱((IPIECA,۲۰۰۴. شاخصـهای پروژه شامل: اندازه، پیچیدگی و مرحله در چرخه نفت و گـاز و زمانبنـدی فعالیتهای پروژه۲. ابهامـات پروژه و مقیـاس زمانی جهت راه حل هایشان۳. پیشینه تاریخی منطقه، ویژگی جغرافیایی خاص یا هنجارهای فرهنگی بومی،بویژه مواردی از تاریخ شـکست یا پیروزی پروژه های مشابه و همچنین هر اعتراض اجتمـاعی۴. نیازهـای قانونی۵. نتایـج اولیـه شـناسایی افراد ذینفـع و شامـل کردن اولیه آنها۶. شـناسایی گروههای آسیب پذیر(افراد کم درآمد، اقلیتها،مردم بومی و ....) این نکته بسیار مهم است که قلمروی که در ارزیابی تأثیرات اجتماعی تعیین می شود ،بایـد واقعی باشـد. اجرا کردن یـک ارزیـابی اجتمـاعی شامـل مشـارکت افراد ذینفع، ممکن است همیشه آسان نباشـد،امنیت و سایر

موارد ، مشارکت را محدود می کنند ?.طراحی و برنامه ریزیپایه ریزی اطلاعات مبنایی:بعد از تعیین قلمرو نوبت به جمع آوری داده های پایه ای است. این داده ها پایه مدل سازی تأثیرات بالقوه پروژه را شکل خواهند داد.ابزار مختلفی در جمع آوری اطلاعات می توانند مورد استفاده قرار گیرند:- منابع اطلاعاتی ثانویه/ شامل سرشماری ها،ثبت های دولتی،متون تاریخی،گزارشهای تحقیقی- تکنیک های مصاحبه های کیفی/ جهت پر کردن شکاف میان داده های تحقیقات پیمایشی و اطلاع از چگونگی رهبری و هماهنگی سازمانهای محلی و اجتماعی و...- داده های کمی / جهت اطلاعاتی چون اطلاعات مفید در باب خانواده ها ،درآمد جاری و مصرف اقشار آسیب پذیر،مهارت،آموزش و بهداشت نیروی کار و...- ارزیابی روستایی مشارکتی / تجربه نشان داده شده است که رویکرد های مشارکتی مناسب می تواند موجب ارتقای کیفیت داده های جمع آوری شده گردد.- تحلیل زنجیره ای - کاربردی / در مراحل ابتدایی پروژه بسیار مفید است . تهیه صورت کالاها و خدمات مورد نیاز پروژه، این امکان را می دهد که موجبات توسعه فرصتها برای مردم بومی و تجارت محلی فراهم شود ?.ارزیابی تأثیرات بعد از مرحله جمع آوری داده های مبنا،مرحله بعدی، تحلیل جهت پیش بینی اثرات مثبت و منفی پروژه نفت و گاز مورد نظر است. تأثیرات نباید مربوط به زمان انجام پروژه یا عملیات باشد. تأثیرات ثانویه ای که اغلب خارج از کنترل شرکت ها است نیز باید در نظر گرفته شوند. همچنین تأثیر تجمعی پروژه های نفت و گاز بر تأثیر سایر پروژه های توسعه ای هم می بایست در نظر گرفته شود.جمیع تأثیرات بالقوه پروژه می بایست ارزیابی شود. این موضوع بخصوص جهت تشخیص هر اثر مضر و ناسازگار بر اقشار ضعیف اهمیت می یابد ?.انتشار یافته ها منتشر کردن یافته ها در طرحهای توسعه ای جهت کاهش اثرات منفی و افزایش اثرات مثبت بسیار اهمیت دارد ،بطوریکه با انتشار نتایج و دستاورد ها می توان سطح آگاهی مردم را نسبت به آثار و پیامدهای طرح ها و پروژه های صنعتی بالا برد . این امر علاوه بر بالا- بردن اطمینان مردم بومی نسبت به پروژه ها، موجب همراهی بیشتر مردم و کاهش تأثیرات منفی پروژه ها از طریق آموزش می شود. همچنین این یافته ها می تواند موجب آگاهی و اطلاع بیشتر مدیران پروژه های صنعتی از دستاوردها و پیامدهای طرح ها و پروژه های صنعتی گردد. بطوریکه با استفاده از تجارب طرح های مشابه و عدم تکرار روشهای نادرست گذشته، می توانند موجبات افزایش تأثیرات مثبت و کاهش تأثیرات منفی طرح های توسعه ای بویژه در صنعت نفت و گاز را فراهم آورند. لازم به ذکر است که انتشار یافته ها نیازمند فرآیندی مستمر است ?.کاهش تأثیرات نامطلوب و افزایش فواید پروژه در خلال یک طرح عملی در خلال به بحث گذاشتن یافته ها و دستاوردها با طراحان و برنامه ریزان و همینطور شامل کردن افراد ذینفع، راههای کم کردن تأثیرات نامطلوب و افزایش تأثیرات مثبت مشخص خواهد شد.کنترل اثرات منفی در پروژه های نفت و گاز بر اجتماعات محلی بیشتر از طریق مقررات طبیعی اعمال می شود.اینها شامل امنیت و بهداشت شغلی،استانداردهای محیطی(شبکه آب رسانی و انتشار هوا و صدا ) و برای پروژه های بزرگتر ،تصویب طرح ها با استانداردهای منتج از ارزیابی تأثیرات اجتماعی و محیطی است. (Matthews, Neal, Stuttle, Herd & Warner,۲۰۰۴ ,P.۱۹)جهت کاهش تأثیرات نامطلوب باید مراحل زیر انجام شوند:۱. پیش بینی و اجتناب از اثرات نامطلوب پروژه۲. کاهش اثرات نامطلوب۳. غرامت و جبران اثرات نامطلوببرای انجام این امور شرکتهای نفتی و گازی می بایست طرحی عملی با زمان بندی و بودجه مشخص داشته باشند که در آن بطور واضح نقش و مسوولیت همه کارکنان و بخشها و همچنین نقش پیمانکاران در اجرای کاهش تأثیرات نامطلوب ،بطور واضح مشخص شده باشد ، حتی قبل از انتخاب پیمانکاران ?.اجرا و راه اندازی : در فرآیند ارزیابی اجتماعی،حمایت مدیریتی دارای اهمیت فراوانی است. حمایت مدیریتی تخصیص مناسب یافته ها و منابع را تضمین خواهد کرد. در واقع همکاری میان تمام بخشها اعم از بخشهای داخلی خود شرکتها و همچنین گروههای مدنی جامعه ،اجتماعات مورد تأثیر و همینطور سازمانهای دولتی و پیمانکاران، در فرآیند ارزیابی اجتماعی بسیار با اهمیت است و موجب پیشبرد هر چه بهتر پروژه خواهد شد . شرایط لازم برای اجرای اجتماعی باید بطور واضح در استراتژی قراردادها در نظر گرفته شود.مکانیزم های نظارتی باید همزمان با شروع پروژه بر قرار گردیده و هر انحرافی از تأثیرات

پیش بینی شده توسط ارزیابی اجتماعی را مشخص کند ?.بازبینی : در فواصل معینی از روند پروژه، کارهای برخلاف طرح عملی و نتایج نظارت باید مورد بررسی و بازبینی قرار گیرد. در برخی شرایط،ممکن است اقداماتی که در جهت کاهش اثرات نامطلوب و افزایش اثرات مطلوب انجام می شوند بطور کامل بعد از پروژه و یا چرخه فعالیتها، مؤثر نباشد، در چنین شرایطی فرآیند ارزیابی تأثیرات اجتماعی نیازمند بررسی و معتبر ساختن مجدد است. ممکن است در موارد زیر این بازبینی مورد نیاز باشد:۱. در پایان فاز ساخت،هنگامی که سطح استخدام ها بصورت معنی داری کم می شود۲. در زمان فعالیتهای بیرونی پروژه در برابر فعالیتهای دیگر شرکتها.برنامه های دولتی و غیره. ممکن است علت تأثیرات اجتماعی در اطراف فعالیتهای پروژه باشد ?.رسیدگی و تحقیق / نظارت مستقل ارزیابی تأثیرات اجتماعی دست خوش برخی فرآیندهای رسیدگی و تحقیق مستقل قرار می گیرد که در بیشتر مواقع هزینه برعهده شرکت های نفتی و گازی است. قلمرو این بازرسی برحسب نیاز متغیر است.می تواند مستلزم بازدیدهای قانونمند و از فرآیند ارزیابی اجتماعی توسط عده ای از افراد ذینفع و درگیر پروژه بصورت نماینده باشد و یا از بخشهای مستقل از فرآیند ارزیابی اجتماعی برای این امر دعوت شود. تصمیم برای رسیدگی و نظارت مستقل ،به مقررات قانونی،انتظارات افراد ذینفع،مزایای اعتبار و خوش نامی و منابع مورد نیاز مستقل ،وابسته است. (IPIECA,۲۰۰۴)لازم به ذکر است که نتایج عملیات ارزیابی و نظارت برای تمام پروژه های توسعه ای زیر نظر بانک جهانی ،صرف نظر از منابع مالی شان اجباری است. هدف از این برنامه ها تهیه یک بازخورد مداوم و مستمر برای افراد مختلف درگیر در پروژه جهت قادر کردن آنها به اصلاح عملکرد ، اطمینان از دستاوردهای پروژه و افزایش تأثیرات بویژه برای گروه های فقیر و آسیب پذیر است.همانطور که می دانیم فرآیند ارزیابی تأثیرات اجتماعی به خوبی ارزیابی تأثیرات محیط زیست ، پایه ریزی نشده است و تعداد بسیار محدودی از شرکتها و کمپانی های نفتی و گازی، منابعی را جهت انجام این امر در اختیار دارند.) Kudat, word bank, P. ۷۶)ارزیابی اجتماعی و مردم بومی بطور کلی در سطح جهان ،مردم بومی مناطقی که پروژه ها در آنجا انجام می شوند،مسائل زیادی را با ارزیابی اجتماعی تجربه کرده اند. در برخی از موارد بطور کامل از ارزیابی اجتماعی کنار گذاشته می شدند و در برخی موارد نیز فقط بطور اسمی به عنوان یک بخش از کار در نظر گرفته می شدند اما در عمل قادر به مشارکت مؤثر در ارزیابی اجتماعی نبودند و تأثیری در نتایج آن نداشتند.البته این ممکن است به علت کمبود وقت و نداشتن زمان کافی برای انجام ارزیابی های اجتماعی در پروژه ها باشد بویژه اینکه گرفتن نظرات مردم بومی و اعمال نظر آنها در تصمیم گیری ها نیازمند زمان نسبتاً طولانی است. از طرفی ،گروه های بومی اغلب به علت فقدان منابع مالی و اطلاعات تکنیکی و مهارتهای لازم ،نمی توانند مشارکت مؤثر داشته باشند. بسیاری از مسائل مرتبط با ارزیابی اجتماعی برای مردم بومی مشکلات عدیده ای را بوجود می آورند.یکی از آن مسائل تمرکز ارزیابی اجتماعی بر تأثیرات کوتاه مدت است و اینکه بسیاری از تأثیرات میان مدت و بلند مدتی را که پروژه می تواند بر مردم بومی بگذارد را نادیده می گیرد. دومین مسئله این است که ارزیابی اجتماعی تمایل به این فرض دارد که باید توسط آن اتفاقات را قبل از رخ دادن پیش بینی و برای آنها برنامه ریزی کرد ،یعنی طوری طراحی شود که تأثیرات مثبت و منفی را پیش بینی کند. اما تنها یک رویکرد پیش بینی کننده نمی تواند کافی باشد. یک پروژه ممکن است دستاوردهایی داشته باشد که در زمان انجام ارزیابی اجتماعی قابل پیش بینی نیستند. سومین مسئله این است که ارزیابی اجتماعی اصولاً به عنوان مبنایی جهت کاهش تأثیرات منفی پروژه در نظر گرفته می شود، حال آنکه مردم بومی علاوه بر آن خواهان سهیم بودن در فواید و تأثیرات مثبت در اثر توسعه و پیشرفت پروژه ها هستند.نتیجه گیری: با توجه به اینکه امروزه در جوامع توجه زیادی به مباحث توسعه پایدار و توسعه اجتماعی می شود، یکی از شیوه هایی که می تواند در تحقق این امور نقش بسزایی داشته باشد ،برقراری رابطه میان صنعت و اجتماع است. در واقع اگر بتوان میان صنعت و اجتماع تعامل مناسبی برقرار نموده و پروژه های صنعتی در مکانهایی که اجرا می شوند با اجتماعات محلی ارتباط متقابل داشته باشند بطوریکه مردم محلی پروژه را پذیرفته و در پیشبرد پروژه مشارکت داشته باشند ،پروژه می تواند موجب ایجاد فرصتهای شغلی و بستر ساز توسعه

در منطقه گردد. این امر مستلزم شناخت دقیق از تأثیرات متقابل اجتماعی میان پروژه و جامعه یا اجتماع محلی است. با توجه به موارد پیش گفته، ارزیابی تأثیرات اجتماعی پروژه ها در این زمینه می توانـد بسیار مفیـد واقع گردد.بـا ملحوظ داشتن ارزیابی تأثیرات اجتماعی در پروژه های صنعت و بویژه صنعت نفت و گاز می توان گامی در جهت پیشبرد بهتر اهـداف پروژه ها برداشته و زمینه توسعه پایـدار اجتمـاعی را در جـامعه بیش از پیش فراهـم نمـود. علاوه بر اینکـه در صـورت عـدم انجـام مطالعـات ارزیـابی اجتمـاعی،تأثیرات منفی ناخواسته و یـا غیر قابـل انتظار ،ممکن است لطمات فراوانی را به پیشبرد اهـداف پروژه و یا توسعه جوامع محلی تحت تـأثیر وارد نموده که جبران آن در بعضـی مواقع مستلزم صرف هزینه هـای فراوان اقتصادی و اجتماعی است. منابع:۱. شـارع پـور، محمود ،(۱۳۸۴)،بررسـی اثرات اجرای پروژه هـای گـاز بر اجتماعـات محلی، انجمـن جـامعه شناسـی ایران۲. مسلمی ،عبدالرضا، فضلی، هوشنگ، اسماعیل پور، نوید،(۱۳۸۵)، مقـاله بررسـی ویژگیهای اجتماعی ـ اقتصادی جوامع محلی در حوزه های نفتی سروستان–سعادت آباد و خشت– کمارج.

۳) Cernea Michael M, Kudat Ayse,(۱۹۹۷)Social Assessments for Better Development ,Case Studies in Russia and Central Asia, ENVIRONMENTALLY SUSTAINABLE DEVELOPMENT STUDIES AND MONOGRAPHS SERIES NO .۱۶۴) Goldwyn, Rachel (International Alert), Switzer, Jason (International Institute of Sustainable Development), Assessments, Communities and Peace – A Critique of Extractive Sector Assessment Tools from a Conflict Sensitive Perspective ,۲۰۰۴۵) International Petroleum Industry Environmental Conservation Association(IPIECA)(۲۰۰۴) ,A Guide to Social Impact Assessment in the Oil and Gas Industry.۶) Kudat, Ayse, Social Assessment: A Comprehensive Framework for Development Initiatives, Word Bank.۷) Matthews , Petter , Neal , Ian, Stuttle , Jennifer , Herd , Camilla, Warner, Michael,( ۲۰۰۴) Enhancing the Social Performance of Engineering Services Contractors.۸) Rietberg, Jennifer, Cracken, Mc, Narayan, Deepa,(۱۹۹۸), Participation Social Assessment, (Tools and Techniques) ,Word bank.۹) Sadler, Barry, Verocai, Iara, Vanclay,Frank ,( ۲۰۰۰) Environmental and Social Impact assessment for Large Scale Dams Prepared for the WCD۱۰) Vanclay, Frank,(۲۰۰۰), Social Impact Assessment, Social Impact Assessment,Center for Rural Social Research, Charles Stuart University , Australia

منبع: فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۱تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

## بررسی یادگیری سازمانی در تأمین اجتماعی

بررسی یادگیری سازمانی درتامین اجتماعی آذربایجان غربیدکتر غلامرضا رحیمی–دکتر ناصر پور صادق–مهدی علوی

موضوع: بررسـی یـادگیری سازمـانی و رابطه آن با عملکرد سازمانی در مـدیریت درمان تامین اجتماعی آذربایجان غربی: چکیـده : یکی از راههای کسب مزیت رقابتی پایـدار، تاکیـد و توجه بر یادگیری مستمر کارکنان سازمان به منظور نیل به اهـداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. مسلما، محیط متغیر امروز، به سازمانها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از مهارت، توانایی هاو

تکنولوژی‌های رقبا، به صورت سنتی و همیشگی اداره شوندسازمانهای یادگیرنده سازمانهایی هستند که به عنوان یک کل و مجموعه هماهنگ یاد می گیرند وپیش می رود .او خودرا می یابد و جلو می رود کسی او را کنترل نمی کند سازمانهای یادگیرنده سازمانهایی هستند که خودکنترل و خود فراگیرنده است ومسیر خویش را می یابد و به سوی هدف پیش می رود .در این مطالعه یادگیری سازمانی در سه بعد فردی و تیمی و سازمانی در مدیریت درمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی به شیوه مارسیک و واتکینزبررسی و ضمن مطالعه میدانی از تجزیه تحلیل های آماری چون آزمون میانگین و آزمون chi square و تست اسمیرو کولموگراف برای تعیین نرمال بودن توزیع و ضرایب پیرسون برای تعیین همبستگی متغیر ها و مقدار آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه بهره گرفته شده است .نتایج این آزمونها همگی ارتباط کامل و معنی دارو مثبت یادگیری سازمانی را در هر سه بعد در مدیریت درمان آذربایجان غربی با میزان عملکرد سازمانی تایید نمودند .مقدمه :یادگیری با متد قدیمی سازمان نمی تواند برای دنیای امروزی که با پیشرفت سریعی رو به جلو حرکت می کند و امروز آن با دیروز آن به کلی متفاوت است جوابگو باشد .سازگاری با محیط های آشوبناک نیاز به سازمان های منعطف و تخصص های انعطاف پذیر دارد و این اصل اساسی در تقدیر سازمان های امروزی است.سیستمهای بی نظم در ارتباط با محیطشان مانند موجودات زنده عمل می کنند ونوعی تطابق و سازگاری پویا بین خود ومحیط پیرامونشان ایجاد می کنند و به اصطلاح یاد می گیرند .. آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن، در عمل، کارکرد خوبی دارد. به علاوه اگر راهکار های بدست آمده از ارتباط های درک شده مختلف را با توجه به قدرتشان درست جمع بندی کنیم می توانیم با ترکیباتی از شرایط دست و پنجه نرم کنیم که هنوز تجربه مواجهه با آنها را نداشته ایم. این کار با روش فعال سازی گسترشی (Spreading activation) صورت می گیرد(Heylighen,۱۹۹۹)این روشی است که مغز ما هر روز با دیگر سیستم های پیچیده به آن شیوه سر وکار داردپس ما دنبال تطابق و سازگاری پویا بین خود ومحیط ، آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن ضرورت سازمانهای امروزی استلذا در این تحقیق ما ضمن تبیین نکات فوق سعی خواهیم کرد که یادگیری سازمانی را به عنوان قدم اول برای دست یابی به حالات آرمانی مذکور در کلیه سازمانها خصوصا در مدیریت درمان آذربایجان غربی معرفی نماییم . سوال اصلی این است که آیا بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ای وجود دارد ؟ و اگر رابطه ای است این رابطه مستقیم است یا معکوس ؟این موضوع در سه بعد فردی تیمی و سازمانی بر اساس چارچوب مارسیک و واتکینز بررسی گردید . چارچوب یادگیری مارسیک و واتکینز: مارسیک و واتکینز(۱۹۹۹) سازمان یادگیرنده را سازمانی که بطور مستمر می آموزد و خود را متحول می سازد[می دانند]... سازمانی که یادگیری را فرایندی مداوم و به شکلی استراتژیک، کاربردی می سازد. فرایندی که با کار تلفیق شده و به موازات آن در تکاپوست( یانگ، واتکینز، مارسیک، ۲۰۰۴: ۳۳).مولفه های ۷ گانه ویژگی سازمان یادگیرنده به شرح ذیل می باشند • :یادگیری مستمر: بیانگر تلاش سازمان جهت خلق و ایجاد فرصت های یادگیری مداوم برای همه ی اعضاء می باشد •پرسش و گفتگو : این بعد به تلاش سازمان برای ایجاد فرهنگ پرسش، باز خورد ، و آزمایش باز می گردد •.یادگیری تیمی : به روحیه همکاری و مهارت های همکاری باز می گردد که استفاده اثربخش از تیم را استحکام می بخشد •توانمند سازی : نمایانگر فرآیندی در سازمان جهت ایجاد و به اشتراک نهادن یک آرمان مشترک و بازخورد گرفتن از اعضاء در مورد شکاف بین وضعیت موجود و آرمان است •.سیستم جایگیری: نشان دهنده ی تلاش هایی است که به منظور استقرار سیستمی جهت تجسم بخشیدن و به اشتراک گذاردن یادگیری صورت می گیرد •. ارتباط و اتصال سیستم : این بعد منعکس کننده ی تفکر جهانی و اعمالیست که جهت اتصال و ارتباط سازمان به محیط داخلی و خارجی اش انجام می شود •. رهبری استراتژیک : گویای حدودی است که مدیران بصورتی استراتژیک می اندیشند که چه سان از یادگیری برای ایجاد تغیر و حرکت سازمان در جهات جدید و در بازارهای نو استفاده کنند .فرضیه های تحقیق :فرضیه اصلی

:بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری وجود دارد .فرضیه های فرعی :۱- بین یادگیری فردی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری وجود دارد .۲- بین یادگیری تیمی – گروهی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری وجود دارد .۳- بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری وجود دارد .نوع تحقیق :روش تحقیق و مطالعه ما از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه عمل از نوع توصیفی – پیمایشی و همبستگی می باشد .روشهای تحلیل آماری :از نرم افزار spss . برای تحلیل بهره برده شده است .قلمرو تحقیق :قلمرو موضوعی در این تحقیق بررسی یادگیری سازمانی در سه بعد یادگیری فردی تیمی و سازمانی در مجموعه مدیریت درمان تامین اجتماعی استان آذربایجان غربی و بررسی اینکه آیااین یادگیری ارتباطی با عملکرد سازمانی دارد یا نه ؟ قلمرو مکانی تحقیق نیز ادارات تابعه این مدیریت شامل خود مدیریت درمان واقع در شهر ارومیه و بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه – پلی کلینیک حضرت فاطمه زهرا (س) ارومیه - پلی کلینیک های میاندوآب و خوی و بوکان – دی کلینیک مهاباد و درمانگاههای تامین اجتماعی نقده – ماکو و سلماس می باشد . قلمرو زمانی تحقیق نیز شامل مطالعات در پاییز ۸۸- زمستان ۸۸- بهار ۸۹ می باشدشاخص ها ی ارزیابی عملکرد محدود به بازگشت سرمایه متوسط بهره وری زمان لازم برای بازار یابی زمان پاسخگویی به شکایات مشتری سهم بازار هزینه معاملات رضایت مشتری تعداد پیشنهادات اجرا شده تعداد خدمات ارائه شده در صد کارکنان ماهر درصد کل صرف شده برای تکنولوژی و اطلاعات در صد افرادی که مهارتهای جدید یاد می گیرند می باشند .روش تحقیق – جامعه و نمونه آماری و شیوه تعیین حجم نمونه و ابزار گرد آوری داده ها :این پژوهش بر آن است که سطوح یادگیری سازمانی(فردی، گروهی، سازمانی ) را در مدیریت درمان آذربایجان غربی مورد بررسی قرار دهد. جامعه مورد پژوهش مدیریت درمان تامین اجتماعی آذربایجان غربی بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول محاسبه شده تعیین حجم نمونه که از جزوه درسی روش تحقیق جناب آقای دکتر فرهاد نژاد ایرانی صفحه ۹۴ اقتباس شده است استفاده گردیده که این جدول" منسوب به سه دانشمند به نامهای کهن و مورگان و کرجسای بوده که در آن تعداد مورد نیاز اعضای نمونه با توجه به حجم جامعه مشخص شده است . لازم به ذکر است که این اعداد از طریق محاسبه با انواع فرمولهای آماری بدست آمده اند و اعتبار دارند .(".ایرانی ۸۵ص ۹۳) که تعداد کل پرسنل مدیریت درمان آذربایجان غربی ۱۱۰۷ نفر طبق آمار تحویلی از آن مدیریت محترم بود که ۲۹۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید .روش گرد آوری اطلاعات میدانی و کتابخانه ای تواءمان بوده و ابزار جمع آوری داده ها در شیوه میدانی پرسشنامه ای متشکل از ۵۵ سوال اصلی و۵ سوال عمومی بوده که به سبک لیکرت طراحی شده است . این پرسشنامه استاندارد از نوع بسته ومنظم بوده و منسوب به دو دانشمند صاحب نظر در این زمینه به نامهای واتکینز و مارسیک می باشد . برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی تحلیلی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. آمار استنباطی نیز در نتیجه گیری ها به کار می رود .روش نمونه گیری :روش نمونه گیری تصادفی بوده و از طریق انتخاب کاملاـ تصادفی شماره های پرسنلی کارمندان توسط یک برنامه ساده کامپیوتری که در ضمیمه آورده شده است تعداد ۲۹۱ شماره را به دست می دهد و اقدام به توزیع پرسشنامه بین این افراد گردیده است . روش گرد آور ی اطلاعات:اطلاعات اولیه از طریق مطالعه کتب و پایان نامه ها و منابع و مقالات اینترنتی حاصل گردیده که همان مطالعات کتابخانه ای خوانده می شوند . در مرحله بعد از طریق مطالعات میدانی که شامل توزیع و گردآوری پرسشنامه و بررسی آماری داده ها است به گردآوری اطلاعات پرداخته ایم . ابزار گرد آوری داده ها :همانطور که ذکر شد پرسشنامه ابزار اصلی گرد آوری داده ها در این مطالعه بود . البته فیش برداری از کتب و کپی از سایت های اینتر نتی البته با حفظ منابع و با اذعان به مرجع آنها انجام گردید .در مرحله میدانی از مطالعه منابع آماری مدیریت درمان و نشریه های آن مدیریت بهره گرفته شد . روائی و پایایی ابزار سنجش :روائی: برای تعیین روایی( اعتبار ) پرسشنامه و این که آیا پرسشنامه تهیه شده می تواند به ما در رسیدن به هدفمان کمک

کنـد یـا نه ؟ از نظرات گرانبهای خبرگان امر اسـتفاده گردیـده و مورد تاییـد ایشان است .پایایی :برای تعیین پایایی (قابلیت اعتماد ) پرسشنامه و این که آیا پرسشنامه تهیه شده می تواند در شرایط گوناگون و تکرار شدن نتایج یکسانی را خواهد داد از روش آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار spss استفاده گردید که مقدار آن ( ۰.۹۳۹ ) به دست آمد که از ۰.۷ بالاتر بوده و نشان می دهد که پرسشـنامه پایایی لازم را داردنتایج آزمون اسـمیرو کالموگراف هم حاکی از نرمال بودن توزیع متغیر ها بود(۰.۰۰۰= Asymp. Sig. (۲-tailed))اهمیت موضوع و علت بررسـی یـادگیری سازمـانی :به نظر گـاروین"، سازمـان یادگیرنـده سازمانی است که در ایجاد، کسب، انتقال دانش و اصـلاح رفتار خود در واکنش به دانش و بصـیرتهای جدیـد مهارت دارد. "گاروین و برخی از صاحب نظران دیگر با تسـری مصادیق مدل سیسـتم باز به سازمان و در نظر گرفتن قابلیتی نظیر قابلیت" مغز انسان "برای آن مدل، این نظریه را توسـعه دادند. گاروین بر این باور است که یادگیری سازمانی درست مثل یادگیری انسانی، سه مرحله دارد: ۱) شناخت (یادگیری مفاهیم جدید)؛ ۲) رفتار (توسعه مهارتها و توانائیهای جدید)؛ و ۳) عملکرد (انجـام کـار، به طور واقعی). تحقق هر سه مرحله فوق، مستلزم آن است که فاصله موجود میان نظریه و عمل حذف شود.طبق نظر گاروین، سازمان برای استفاده از فکرهای جدید در بهبود عملکرد سازمانی و تبـدیل آنها به برنامه های عملی، به پنـج مهارت نیاز دارد: ۱) حل مسأله؛ ۲) کسب تجربه؛ ۳) یادگیری از تجربه خود و تاریـخ؛ ۴) یـادگیری از دیگران؛ ۵) انتقـال یـا اجرا.اگر سازمانهای امروزی در صـدد پیشـرفت باشـند (به جای اینکه فقط در انـدیشه حفظ و تـداوم حیات خود باشـند)، به همه مهارتهای فوق نیاز دارند.دکتر میرسپاسـی در کتاب خود می نویسد : در شـرایط فعلی جهان حد اقل۴ تغییر عمـده در استراتژی های بهسازی منابع انسانی مشاهـده می شود . ۱ – تاکیـد بر کسب مزیت رقابتی از طریق ایجـاد سازمانهای یادگیرنـده که نه تنها نیاز روز را تامین کنـد بلکه در جهت کسب توانایی ها و دانش مورد نیاز برای شـرایط رقـابتی بـازار جهـان نیز فعال عمل کنـد ....... . (میرسپاسـی، ۱۳۸۴، ص ۲۱۷)مراحـل یـادگیری :ذوب ، فراگیری ، انجمـاد که به ترتیـب به معنی فرامـوش کردن الگـو هـای رفتـاری و سیاسـتهای گذشـته و سـپس تغییرات مـورد نظر و در پایـان تثبیت الگوهـا و سیاسـتهای جدید است . (ویلیام گلوک و لارنس جاچ به نقل از خلیلی شورینی ص ۱۳۷ )انسف معتقد است یادگیری سازمانی که عمـدتا از طریق آزمـایش و خطا حاصل می شود می توانـد آلتر ناتیوی برای یادگیری رویکرد منطقی و تحلیلی باشـد .(میرسپاسـی، ۱۳۸۴، ص ۲۳) فـالر نیز بر این بـاور است که هر چه انسانهـا آموخته انـد از طریق آزمون و خطا بوده است و به دیگر سـخن تنها از طریق خطا ها درسی آموخته اند .( رضائیان ۱۳۸۶ ص ۳۵۲) یکی از مزایای اصلی یادگیری سازمانی این است که سازمانها را قادر می سـازد تـا تغییر را بموقع و به روشـی اثر بخش اداره کننـددر صـنایع بـا حرکت بسـیار تنـد همچـون IT، نیـاز به سـطح بالایی از یـادگیری، حیـاتی اسـت.نکـات زیر بـه عنـوان پـایه ای برای فراینـد ادغـام مـدیریت دانـایی و یـادگیری سازمـانی بـه کـار گرفته می شود:مـدیریت، رهبری و تعهد به یادگیری را آشـکار می سازد و دانایی را به وسـیله طراحی رفتارهای مطلوب و تشـخیص کارکنانی که آزادانه سـهیم می شونـد (شـراکت دارنـد)، مشـترک می کنـد.آنچه افراد یـاد می گیرنـد، ذخیره نمی شود بلکه آزادانه و بـدون نظـارت در این اطلاعـات سـهیم می شونـد. اعتمـاد، شالوده توزیع آشـکار دانایی است.انجمنهای کار و شـبکه های میان کارکردی، یـادگیری همکـارانه و تولیـد دانـایی را به نحو مجـازی و فردی حمـایت می کنـد.حـل مسـئله خلاـق، نوآوری و پرسشـگری، بسـیار ارزشــمند هســتند و رســمیت می یابنـد.تفکر و تحقیـق بـه عنـوان عناصــر مهـم فراینـدهای کـار در ســطح فردی و تیمی ارزشـمند هسـتند.دانـایی به وسـیله افراد تولیـد می شود و فنـاوری به عنوان یـک وسـیله، نه به عنوان اربـاب، به سازمان خـدمت می کنـد.خلق دانـایی، شامـل خودانگیختگی و ظهور شـبکه های خود - سازمانـدهی، می شود.آزمایش (به عنوان مثال، خلبانی) در آزمون تسلط دانـایی، مـدون سـازی و روشـهای انتقـال، امری مهم است که هر دو فراینـد انـدازه گیری کمی و کیفی را شامل می شود.ساختار به عنـوان قسـمتی از فراینـد مهم است امـا درواقع، دغـدغه این است که تضـمین کنیم تـا خودانگیختگی، خلاـقیت و نوآوری خـاموش نشود.سازمانهـا در قرن بیست و یکم، بی وقفه بـا تغییر مواجهنـد. برای اینکه آنهـا را به رقـابت موثر در بازارهـای کاملاً ـ رقابتی توانا

سازیم، نکته کلیدی این خواهدبود که چگونه آنها یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند و به تبع آن چگونه سازمانها، این دانایی را مدیریت کنند. در مرکز و کانون این، افراد هستند نکات فوق درجهت بعد انسانی تدوین شده اند، زیرا این افرادند که موفقیتهای سازمان خود را تعیین می کنند و آنها هستند که رهیافت جدید در یادگیری همکارانه را باور خواهندکردبا توجه به هزینه بالای استخدام افراد مستعد، تلفیق دو مولفه مدیریت عملکرد و مدیریت یادگیری می تواند با پرورش افراد مستعد در سازمان ، ریسک نگهداشتن کارکنان را کاهش دهد. مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور پیرامون موضوع به همراه معرفی اجمالی مدیریت درمان آذربایجان غربی:مطالعات انجام شده مرتبط به مسئله یادگیری سازمانی در داخل کشور بیشتر محدود به مطالعات کتابخانه ای و چاپ مقالات علمی در نشریه های مختلف می باشد اما تعدادی از این نوع مطالعات توسط محققین به شیوه میدانی نیز انجام شده است بسته به اهمیت تحقیق تعداد انگشت شماری را ذکر می نمایم :۱- در مهر ماه ۱۳۸۳ در دانشگاه تربیت مدرس طی یک رساله تحقیقی دوره دکترا ارتباط بین قابلیت یادگیری و تحول سازمانی به شیوه مورد کاوی در سازمانهای ایرانی تبیین گردید .۲- در شهریور ۱۳۸۵ در موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی میزان یادگیری سازمانی در واحدهای مختلف سازمان حمایت از مصرف کنندگان و تولیدکنندگان توسط فرزانه یوسفی ونوز اندازه گیری گردید که سازمان مورد مطالعه را از نظر یادگیری سازمانی در حد پایین تر از متوسط معرفی نمود .۳- در سال ۱۳۸۴ در دانشگاه تهران توسط خانم وجیهه اسماعیلی مکانیزمهای یادگیری سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی ایران واقع در تهران بررسی گردید که حاکی از وجود مکانیزمهای مناسب برای یادگیری سازمانی که شامل تسهیل گری یادگیری و تشخیص نیاز های یادگیری و نیز برآوردن نیازها و اجرای دانش در سطح سازمان مورد مطالعه بود . ۴- بررسی عوامل موثر بر یادگیری سازمنی در وزارت مسکن و شهر سازی در دانسگاه شهید بهشتی تهران در پاییز ۱۳۸۵ توسط سید قوام هاشمی ۵- ارائه مدلی برای اندازه گیری یادگیری سازمانی در صنعت قطعه سازی ایران در ۱۳۸۵ در دانشگاه تربیت مدرس توسط هدی داور زنی ۶- ارزیابی یادگیری سازمانی در شرکت پارت سازان در دانشگاه مازندران در بهار ۱۳۸۵ توسط احسان هراتی که شرکت مزبور را فاقد وضعیت یادگیری سازمانی معرفی کرده است . ۷- مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی – کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش توسط مرجان صفاری در دانشگاه تربیت مدرس به همین شیوه و چارچوب مارسیک و واتکینز که آن سازمانها را دارای شرایط یادگیری سازمانی نمی داند در سال ۱۳۸۳در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران یک مطالعه از این نوع انجام شد .این پژوهش بر آن است که سطوح یادگیری سازمانی(فردی، گروهی، سازمانی ) را دربیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران از دیدگاه مدیران پرستاری مورد بررسی قرار دهد. پژوهش شامل مترون، سوپروا یزها و کلیه سرپرستاران بیمارستان بودنتایج حاکی از این بود که بیمارستان از نظر سازمان یادگیرنده در سطح مطلوبی قرار ندارددواحدهای زیرمجموعه مدیریت درمان :دربخش درمان مستقیم این مدیریت بابهره گیری ازیک بیمارستان ۲۵۶ تختخوابی ، یک دی کلینیک درشهرستان مهاباد ، ۲ پلی کلینیک درشهرستانهای ارومیه وسلماس ، یک کلینیک طب کار،سه درمانگاه تخصصی درشهرستانهای خوی ،میاندوآب و بوکان و۲ درمانگاه عمومی درشهرستانهای ماکو ونقده امورمربوط به درمان بیمه شدگان راانجام میدهندفرضیه ها :نتایج آزمون chi square با متد مجانبی ( asymptotic ) حاکی از ارتباط کامل متغیر هاست sig=۰.۰۰۰ . Asymp. نتایج آزمون chi square با متد مونت کارلو با اطمینان ۹۵ ٪ حاکی از ارتباط کامل متغیر هاست.Sig=۰.۰۰۰ Mont carlo sig. upper bound Sig=۰.۰۱۰ confidence ۹۵٪. lower bound ۰.۰۰۰= نتایج آزمون chi square با متد مونت کارلوبا اطمینان ۹۹ ٪ حاکی از ارتباط کامل متغیر هاست.Sig=۰.۰۰۰ Mont carlo sig. upper bound Sig=۰.۰۱۶ confidence ۹۹٪. lower bound ۰.۰۰۰= نیز در این ارزیابی طبق نتایج آماری پارامتر های مربوط به prtial correlation ، و ضریب پیر سون با سطح ۰.۰۱ و ۰.۰۵ که نتایج

طبق جداول آماری ضمیمه مشهود است در کل مولفه های عملکرد با متغیرهای یادگیری کل سازمان ارتباط مثبت دارد . ۰.۰۰۰=( ۲- significance ) tailed در این ارزیابی طبق نتایج آماری پارامتر های مربوط به Bivariate correlation، و ضریب پیر سون با سطح ۰.۰۱ و ۰.۰۵ که نتایج طبق جداول آماری ضمیمه مشهود است در کل مولفه های عملکرد با متغیرهای یادگیری در سه بعد فردی تیمی و سازمانی و در نهایت یادگیری سازمانی ارتباط مثبت دارد . ۰.۰۰۰=( ۲-)sig tailedپس فرضیه ها مورد تایید می باشند . نتایج :در پژوهش حاضر ۱۹.۹ در صد از پاسخ دهندگان مدیر میانی و ۴۵ در صد از آنها ناظر و ۲۹.۲ در صد خود را کارشناس بدون پست مدیریتی معرفی کرده اند پس درصد بسیار بالایی از پاسخ دهندگان ناظر و یا کارشناس بدون وابستگی مدیریتی می باشند . (انحراف از میانگین ۰.۴۷۷۳ و واریانس ۰.۶۶۶ و انحراف استاندارد ۰.۸۱۵۸۷ )حدود ۹.۶ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دوره راهنمایی بوده و ۸۰.۴ درصد دارای گواهی رسمی دانشگاهی می باشند . ۱۰ درصد نیز در حال آموزش می باشند . پس درصد بالایی از پاسخ دهندگان دارای مدرک دانشگاهی هستند . (انحراف از میانگین ۰.۲۵۹۹ و واریانس ۰.۱۹۷ و انحراف استاندارد ۰.۴۴۳۳۳ )نوع کار سازمان نیز خدماتی ( از نوع درمان ) و درآمد سالیانه آن بین ۲ تا ۲۵ میلیون دلار که حدود ۲ تا ۲۵ میلیارد تومان می باشد. نتایج به دست آمده از تحلیل های آماری بیانگر توزیع نرمال نمرات مولفه ها بوده (اسمیرو کولموگراف تک نمونه ای ) و پرسشنامه پایایی لازم را دارد (ضریب آلفای کرونباخ ۹۳۹. که بزرگتر از ۷. می باشد )نتیجه اصلی اینکه :بین یادگیری سازمانی ( در سه بعد فردی تیمی و سازمانی) و عملکرد سازمانی در مدیریت درمان آذربایجان غربی رابطه ی معنی داری وجود دارد . و این رابطه کاملا مثبت است.طبق همان نتایج می توان ادعا کرد که در سازمان مورد مطالعه ما افراد آزادانه در مورد اشتباهات با نیت یادگیری از آنها بحث نمی کنند (میانگین ۲.۹۳۴۷ که پایین تر از ۳ است )ولی خود افراد مهارت های مورد نیاز آتی خود را تعیین می کنند (میانگین ۳.۰۰۳۴ که بالاتر از ۳ است )همچنین در سازمان افراد به همدیگر کمک می کنند تا یاد بگیرند (میانگین ۳.۴۵۳۶)ولی همین افراد در اخذ کمک هزینه نقدی و غیر نقدی تحصیل زیاد خوشبین نیستند (میانگین ۲.۶۹۰۷)اما به آنها زمان و فرصت لازم برای حمایت از یادگیری داده می شود (میانگین ۳.۰۹۶۲)اما متاسفانه افراد مشکلات کاری خود را زیاد به حساب فرصت های یادگیری نمی گذارند (میانگین ۲.۸۴۱۹)و برای یادگیری پاداشی دریافت نمی کنند (میانگین ۲.۴۹۸۳)در سازمان مورد مطالعه افراد از بازخور باز و مطمئن برای همدیگر مطمئن نیستند .(میانگین ۲.۸۴۱۹)و متاسفانه عقیده دارند که به نگرش های سایرین قبل بیان مطلبی توجه نمی کنند (میانگین ۲.۹۷۹۴ )نیز به پرسیدن چرایی تصمیمات تشویق نمی شوند .(میانگین ۲.۴۵۰۲)اما هر موقع که نگرششان را بیان می کنند آنچه را که دیگران فکر می کنند را نیز می پرسند (میانگین ۳.۲۸۵۲)همچنین جای خوشبختی است که افرد موافق اند که با احترام با هم رفتار می کنند . (میانگین ۳.۹۵۱۹ )و برای جلب اعتماد و درستی همدیگر وقت صرف می کنند .(میانگین ۳.۱۴۰۹ )همچنین در سازمان مورد مطالعه تیم ها برای مطابقت با اهدافشان آزادی عمل دارند (میانگین ۳.۰۴۴۷ )ولی با تیم ها عالانه رفتار نمی شود (میانگین ۲.۶۹۷۶)اما تیم ها هم بر وظایف و هم بر عملکرد بهتر تمرکز دارند .(میانگین ۳.۱۹۵۹)تیم ها طرز فکر شان را بازبینی می کنند ۳.۱۴۴۳تیم ها به علت دستاوردهایشان پاداش دریافت می کنند ۳.۲۹۲۱تیم ها مطمئن هستند به آنها ارزش داده می شو د ۳.۰۳۷۸اما در کل سازمان ارتباطات دو طرفه آنچنان که باید باشد نیست ۲.۶۹۴۲و دسترسی به اطلاعات در هر زمانی مقدور نیست ۲.۹۳۸۱و سازمان منابع اطلاعاتی به روزی از کارمندان خود را نگه نمی دارد ۲.۹۶۹۱وسیتمهای اندازه گیری شکاف عملکردی ایجاد نمی شود . ۲.۸۰۰۷اما تجارب برای همه کارمندان در دسترس خواهد بود . ۳.۰۰۶۹و روش سیتماتیک ارزیابی نتایج آموزش را دارد . ۳.۲۵۰۹سازمان افراد را به عنوان دارندگان ابتکار عمل می شناسد ۳.۲۴۰۵و به افراد در انجام ماموریت هایشان قدرت انتخاب گزینه هایی را می دهد .۳.۱۵۴۶و از افراد برای تبیین چشم اندازها دعوت می نماید .۳.۳۰۲۴وقدرت کنترل منابع لازم را به افراد می دهد . ۳.۰۵۱۵اما از کارمندان ریسک پذیر حمایت نمی کند .۲.۶۴۲۴و همترازی چشم انداز ها بین سطوح مختلف را ایجاد نمی کند

.۲.۷۹۳۸و به افراد برای ایجاد تعادل بین کار و خانه و خانواده کمک نمی کند . ۲.۴۴۶۷و کارمندان را برای اندیشیدن از یک دیدگاه جهانی تشویق نمیکند . ۲.۹۰۰۳اما همه را برای لحاظ کردن دیدگاه مشتری در تصمیمات تشویق می کند . ۳.۶۱۱۷اما به تاثیر تصمیمات بر روحیه کارمندان زیاد توجه نمی کند . ۲.۴۵۰۹و با محیط بیرون خود برای بر آورده کردن نیازهای دو جانبه زیاد همکاری نمی کند . ۲.۶۵۹۸اما برای گردآوری جوابها از سطح سازمان پافشاری می کند . ۳ولی رهبران از درخواستهای یادگیری زیاد حمایت نمی کنند . ۲.۹۴۱۶همچنین مدیران عالی اطلاعات به روز در مورد رقبا و روند کاری سازمان را با کارمندان در میان نمی گذارند . ۲.۸۵۵۴و به بقیه برای پیاده سازی چشم انداز ها زیاد میدان نمی دهند . ۲.۷۴۲۳اما مدیران عالی و رهبران سازمانی پیروانشان را راهنمایی و ارشاد می نمایند . ۳.۲۰۲۷و به طور مرتب در پی فرصت های یادگیری هستند . و اطمینان دارند که فعالیتهای سازمان با ارزشهای آن سازگار است ۳.۳۰۵۸در سازمان مورد مطالعه برگشت سرمایه بیشتر از پارسال است ۳.۰۴۴۷اما بهره وری متوسط زیاد بالا نیست ۲.۸۸۳۲و زمان بازار یابی کمتر از پارسال است ۲.۹۴۸۵اما زمان پاسخگویی به مشتری کمتر است وسریعتر در خواست مشتری اجابت می شود ۳.۴۰۵۵سهم بازار (همان میزان مراجعه مشتری )بالاتر از قبل است ۳.۲۵۴۳اما هزینه معاملات کمتر از پارسال نیست . ۲.۹۴۵۰و رضایت مشتری از سال قبل هم بیشتر نیست . ۲.۸۹۳۵اما میزان پیشنهادات اجرا شده بیشتر از سال قبل است . ۳.۱۴۰۹تعداد خدمات هم نسلت به سال قبل متنوع تر و بیشتر شده است ۳.۲۳۷۱درصد کارکنان ماهر و مجرب نیز افزایش داشته است . ۳.۰۹۲۸و درصد کل صرف شده برای تکنولوژی و پردازش اطلاعات بیشتر از پارسال است . ۳.۰۹۲۸ونیز تعداد افرادی که هر روز مهارت های جدید یاد می گیرند بالاتز از قبل است . ۳.۲۴۰۵آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن، در عمل، کارکرد خوبی دارد. به علاوه اگر راهکار های بدست آمده از ارتباط های درک شده مختلف را با توجه به قدرتشان درست جمع بندی کنیم می توانیم با ترکیباتی از شرایط دست و پنجه نرم کنیم که هنوز تجربه مواجهه با آنها را نداشته ایم. این کار با روش فعال سازی گسترشی (Spreading activation) صورت می گیرد(Heylighen,۱۹۹۹)این روشی است که مغز ما هر روز با دیگر سیستم های پیچیده به آن شیوه سر وکار داردپس ما دنبال تطابق و سازگاری پویا بین خود ومحیط ، آینده نگری های واقع گرایانه معمول و امکان تصحیح اشتباهات و انتظار وقوع حوادث را داشتن ضرورت سازمانهای امروزی استبه عنوان پیشنهاداتی کاربردی برای مدیریت درمان آذربایجان غربی : باید نکات زیر را در نظر داشته باشد :۱- استفاده از فکرهای جدید در بهبود عملکرد سازمانی و تبدیل آنها به برنامه های عملی :برای این منظور مدیریت محترم درمان باید از طریق انواع فعالیت های ترفیعی و تشویقی موجبات ارائه فکر ها و ایده های جدید را توسط پرسنل و کارمندان خود و سایر افراد اعم از مشتری (بیمار ) یا همراه مشتری (بیمار ) فراهم نماید که می توان به چاپ بروشور هایی با این منظور یا نظر سنجی از آنها اشاره نمود . همچنین مدیریت درمان باید فرصت های مطالعاتی لازم را برای آن عده از پرسنل مشتاق و علاقه مند خود فراهم نموده و از هزینه کردن در این موارد کوتاهی ننماید .۲- ایجاد محیطی که یادگیری افراد را در این مجموعه تسهیل می سازد :یادگیری در یک محیط کاری بسیار با یادگیری در مدرسه و دانشگاه متفاوت است . هنر مدیریت درمان می تواند در تبدیل آن به یک دانشگاه سازمانی همانطور که به مفهوم دانشگاه سازمانی در بخش مربوط به مطالعات داخل و خارج در همین زمینه اشاره گردید نمود پیدا کند . در یک دانشگته یا موسسه آموزشی رسالت افراد تحصیل علم و یادگیری است اما در مجموعه مدیریت درمان رسالت اصلی چیز دیگری است و آن برداشتن درد و رنج بیماری از دوش دردمند ی است و این امر به جز دانایی و آگاهی به علم روز درمان و دارو مقدور نیست پس کمک به یافتن جایگاه تحصیل علوم درمانی در این مجموعه پیشنهاد دیگر اینجانب به مدیران مدیریت درمان مورد مطالعه می باشد و لازمه آن تصویب بخشنامه های داخلی که تحصیل و مطالعه تسهیل بنمایند و ابلاغ آنها به ادارات تابعه ونیز انواع کمکهای مالی به کارمندان جویای دانش و تعدیل قوانین دست و پاگیر اداری برای این دسته از پرسنل از جمله قوانین مرخصی ماهانه و مرخصی های بدون حقوق می باشد . ۳- ایجاد

سازمانی که از تجربه های خود پند می گیرد:این بند مطالب بسیاری را در خود دارد . ثبت وقاع حساس علمی یا وقایعی که به نوعی به سازمان ارتباط پیدا کرده و آن را تحت تاثیر قرار می دهد البته با در نظر گرفتن شدت و ضعف آن و ارائه آن برای همه پرسنل در زمانهای معینی مثلاـ در جلسات مختلف ماهانه به گونه ا ی که این موضوعات ملکه ذهنی برای پرسنل گردد . اعلام راهکارهای مناسب هم همزمان با این کار مثمر ثمر خواهد بود . ۴- مدیریت درمان به دنبال آموزش وآماده سازی کارکنان برای رویارویی با شرایط آتی اش باشد :به عنوان مانور هایی برای کارگروههای بسیاری که در مجموعه مورد مطالعه وجود دارند مثل گروههای cpr کمیته راهبری تاسیسات انبار و ... ........ . این گروهها باید شرایط بحرانی محتمل که در آینده پیش خواهد آمد را شبیه سازی نموده و برای رویای با آنها انواع آمادگی ها را یادگرفته یا منابع لازم برای پشتیبانی را درخواست نمایند . ۵- مدیریت درمان یادگیری را برای تمام اعضا تسهیل نماید و به‌طور مداوم آن را انتقال دهد:از راهکارهای مرتبط به این بند می توان نکات زیر را برشمرد :ارائه بروشور های آموزشی داخلی با بیانی ساده و قابل فهم . برگزای دوره های آموزشی مستمر و همگانی که در آنها به پرسنل نه به عنوان یک کارمند بلکه به عنوان یک میهمان ویژه نگریسته شود و از انواع پذیرایی های مختلف غافل نگردد تا عده بیشتر ی از پرسنل جذب این تشکل های آموزشی گردند .برقراری امکان دسترسی به اینتر نت و کتابخانه های مختلف دیجیتال و غبر دیجیتال از طریق انعقاد قراردادهای همکاری بین کتابخانه های موجود در سطح شهر .۶- مدیریت درمان به آموزش کارکنان اهمیت دهد و یادآور می‌شود که همواره علاقه‌مند فراگیری باشند.:ارج نهادن به آنچه که کارمند یادگرفته و خواهان مطالب جدید یادگرفته شده توسط کارمند بودن نکته اصلی این بند است بسیاری از ما همه روزه مطالب جدید زیادی را می آموزیم ولی آیا تاکنون این اتفاق برای ما پیش آمده که این مطلب جدید را به گونه ای در سازمان خودمان به شکلی که مفید باشد پیاده کرده و به اصطلاح بومی نماییم و سازمان هم سریعا ما را به خاطر استفاده از این مطلب جدید ما را مورد تقدیر قرار دهد ؟ فرض کنید که اگر چنین باشد چه شور و حالی برای یادگیری به ما دست خواهد داد ؟ ۷- مدیریت درمان با کارکنان ارتباط همه‌جانبه‌ای برقرار کند و اطلاعات لازم را به‌موقع در اختیارشان قرار دهد.۸- مدیریت درمان آگاهی و شناخت را سرلوحه‌ی رشد حرفه‌ای کارکنان قرار دهد.ارج نهادن به مقام کسب علم علاوه براین که در سخن و ادعای مدیریت باید باشد باید در عمل نیز مدیریت با اعطای پاداشهایی یا ارتقا هایی که به خاطر کسب علم و یا همان رشد علمی و حرفه ای کارکنان پایبندی خود را به ادعاهایش ثابت نماید . پیشنهاداتی برای محققان آتی :۱- پیشنهاد می گردد از داده های کمی در قالب ابزارهای دیگر اندازه گیری هم عملکرد و هم یادگیری در کنار پرسشنامه های یادگیری برای به دست آوردن نتایج دقیق تر استفاده گردد .۲- پیشنهاد می گردد در دوره های زمانی مختلف که می تواند سالانه نیز باشد جهت پایش یادگیری و سنجش عمکرد برای حصول مدلهای یادگیری و تعیین روند یادگیری و تاثیر آن و استمرار آن اقدام گردد . ۳- پیشنهاد می گردد اهمیت این موضوع و حیاتی بودن آن دائما چه در طول زمان تحقیق و چه بعد از آن به مدیران سازمان گوشزد گردد . ۴- پیشنهاد می گردد در سازمانهای مختلف این سنجش و بررسی انجام گرفته و با هم مقایسه شود . منابع و مآخذ :منابع فارسی :۱- مبانی فلسفی

تئوری سازمان دکتر حسن میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۶ سمت ۲-مبانی مدیریت استراتژیک نوشته هانگر و ویلن ترجمه دکتر اعرابی و ایزدی ۱۳۸۶ دفتر پژوهش های فرهنگی۳-مدیریت تحول در سازمان فرنچ و بل ترجمه و نگارش الوانی و دانایی فرد ،۱۳۸۲ نشر صفار و اشراقی ۴-شبکه کوانتمی : ( به نقل از شبکه ۴ سیما )۵-مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرش به روند جهانی شدن ناصر میرسپاسی ۱۳۸۴ نشر میر ۶-مبانی مدیریت رفتار سازمانی دکتر علی رضائیان ۱۳۸۶ سمت ۹-مجله اطلاعات و فناوری شماره ۴۷ مهر ماه ۸۸ ۱۰-مبانی مدیریت استراتژیک جی دیوید هانگر و ال ویلن دکتر اعرابی و ایزدی ۱۱- استراتژی اندیشه بزرگ برند اچ اشمیت ترجمه دکتر ناصر پور صادق دکتر فرهاد نژاد ایرانی و رضا رسولی ۱۲-سیستمهای اطلاعات مدیریت پیشرفه دکتر هوشنگ مومنی انتشارات ستاره سپهر ۱۳۸۵۱۳-مدیریت تکنولوژی طارق خلیل ترجمه دکتر

سیـد محمـد اعرابی و داود ایزدی ۱۳۸۶ دفتر پژوهشـهای فرهنگی ۱۴-مـدیریت و رفتـار سازمانی پروفسور جان آر شـرمر هورن ترجمه مهدی ایرانژاد پاریزی ۱۳۸۶ نشر مدیران ۱۵-مدیریت منابع انسانی دکتر اسفندیار سعادت ۱۳۸۶ سمت ۱۶-مدیریت عمومی دکتر الوانی ۱۳۸۵ نشـر نی ۱۷-مبـانی مـدیریت رفتار سازمانی دکتر علی رضائیان ۱۳۸۶ سمت ۱۸-تفکر استراتژیک و مـدیریت تحول رالف استیسـی ترجمه دکتر مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی موحد ۱۳۸۷ رسا ۱۹-مدیریت رفتار های سیاسی در سازمان دکتر علی رضائیـان ۱۳۸۶ سـمت ۲۰-مـدیریت استراتژیـک آرنولـد هگس ونیکلاـس مجلوف ترجمه غلامرضـا معما زاده و ناصـر پورصادقو سعید صیاد منابع انگلیسی :

Learning-Org Dialog on Learning Organizations.htm-۱ Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (۱۹۹۳). Sculpting the Learning-۲ Organization. San Francisco: Jossey-Bass.Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (Eds.). (۱۹۹۶). In Action-: Creating۳ the Learning Organization. Alexandria, VA: ASTD Press.Marsick, Victoria J. & Watkins, Karen E. (۱۹۹۹). Facilitating Learning-۴ Brookfield, VT: Gower.Watkins, Karen E. & Marsick, Victoria J. (Eds.), (May ۲۰۰۳). Making-۵ Learning Count! Diagnosing the Learning Culture in Organizations, Advances in Developing Human Resources, Vol. ۵, No.۲. Thousand Oaks, Ca:Sage-۶ Adapted from 'The Learning NGO', Bruce Britton (۱۹۹۸). MS Excel version developed Marc Steinlin (Helvetas). ModifiedCunningham, ۲۰۰۶The Training Needs Analysis Toolkit.htm-۷ peter senge and the theory and practice of the learning organization.mht-

۸http://www.nis.wvu.edu/wvu/guest_commentary_ten_characteristics.htm,۲۰۰۳-۹ -۱۰ \NovinErtebatIsp.htm-۱۱\Tadbir

## ارزیابی کیفیت خدمات: شرکت بیمه ایران

ارزیابی کیفیت خدمات مطالعه موردی: شرکت بیمه ایران

دکتر محمد حسین مشرف-حسن رضائی-سید مجتبی میرآقایی

خلاـصه: بـا توجه به افزایش نقش سازمـان هـای خـدماتی در عرصه هـای مختلف اقتصادی و اهمیت موضوع کیفیت در عرصه های رقابتی ، موضوع کیفیت خـدمات به عنوان یکی از اهرم های استراتژیک و محورهای کلیـدی در صـحنه رقابت شـناخته شده است و اخیرا در بسـیاری از تحقیقـات مورد توجه مـدیران و صـاحبنظران قرار گرفته است. امروزه هر سازمـانی چه دولـتی و چه خصوصـی، بـدون توجه به بهبود کیفیت خـدمات خود نمی توانـد در کسب و کار خود موفق باشد و در واقع محکوم به نابودی می باشد. بدین منظور هر سازمـان خـدماتی برای ارزیابی و بهبود کیفیت خـدمات خود در درجه ا ول می بایستی نیازها و انتظارات مشتریان خود را شناسایی کرده و در فواصل زمانی مشخصـی میزان رضایت مشتریان شان را از خدمات خود بررسی کرده کرده و نسبت با بهبود آن تمـام تلاـش خود را به کـار گیرنـد. از مهمترین مـدل های که به منظور ارزیابی کیفیت خـدمات شـرکت های خـدماتی از دیـدگاه مشتریان به طور وسـیعی مورد استفاده قرار گرفته است ، مـدل سـروکوال می باشد، که در این تحقیق از این مدل استفاده می شود. یکی از مهمترین سازمان های خدماتی که نقش مهم و تعیین کننده در توسعه اقتصادی کشورها ایفا می کند، شرکت های بیمه می باشـند. در این مقاله هدف آن است تا با استفاده از مدل کیفیت خدمات(سروکوال) میزان شکاف کیفیت خدمات را در ارتباط با ۵

بعد کیفیت خدمات ، یعنی عوامل ملموس، قابلیت اطمینان، پاسخگویی، قابلیت اعتبار و همدلی، شناسایی کرده و تعیین کنیم که از نظر بیمه گزاران شرکت سهامی بیمه ایران، بیشترین شکاف در ارتباط با کدام بعد کیفیت خدمات می باشد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که کیفیت خدمات شرکت سهامی بیمه ایران، برآورده کننده انتظارات بیمه گزاران نمی باشد و بیشترین شکاف، مربوط به دو مؤلفه همدلی و پاسخگویی می باشد و کمترین شکاف مربوط به ابعاد ملموس شرکت های بیمه ایران می باشد و در پایان می توان گفت، که توجه مدیران شرکت سهامی بیمه ایران، بایستی بر بهبود ویژگی های خدماتی متمرکز باشد که مستقیما بر دو مؤلفه همدلی و پاسخگویی اثرگذار باشد، چرا که شکاف مربوط به این دو مؤلفه از بقیه موارد بیشتر می باشد.کلمات کلیدی: کیفیت خدمات ، رضایت مشتری ، وفاداری، شرکت بیمه ایران ، مدل سروکوال.مقدمه امروزه بخش خدمات در اقتصاد کشورها نقش کلیدی ایفا می کند به طوری که بیش از ۷۵ درصد تولید ناخالص ملی کشورهای توسعه یافته، مربوط به بخش خدمات آنها می باشد و این میزان پیوسته در حال افزایش می باشد، از طرف دیگر بیش از ۷۰ درصد نیروی کار کشورهای توسعه یافته نیز دربخش خدمات آن کشورها مشغول به فعالیت می باشند]۱[. امروزه به دلیل وجود فشارهای رقابتی شدید، یکی از مهمترین استراتژی های که سازمان های خدماتی از طریق آن می توانند به مزیت رقابتی پایدار دست یابند، بهبود کیفیت خدماتشان می باشد]۲[. اهمیت توجه به مبحث کیفیت خدمات نه تنها در شرکتهای انتفاعی ، بلکه در سازمان های غیر انتفاعی مثل انجمن های خیریه و نهادهای مذهبی مثل کلیساها نیز مورد توجه قرار گرفته است]۳[. بررسیهای مختلف در این زمینه نشان می دهد که بهبود کیفیت خدمات نتایج ارزنده ای را برای سازمان ها به همراه داشته و نهایتا منجر به رضایت و وفاداری مشتریان ،کسب سهم بازرا بیشتر و نهایتا سودآوری بیشتر سازمان می گردد]۴[. در واقع به جرات می توان گفت که سازمان های خدماتی که امروزه موضوع کیفیت خدمات را به طور ویژه ای مورد توجه قرار ندهند، نمی توانند در کسب و کار خود موفق باشند]۵[. به طور کلی می توان گفت که امروزه کیفیت خدمات به عنوان یک اهرم استراتژیک، نقش ویژه ای در موفقیت سازمان های خدماتی دارد]۶[. از این رو تعجب آور نیست که بسیاری از صاحبنظران و محققان ، مباحثی مثل کیفیت خدمات، مدیریت کیفیت خدمات، ارزیابی کیفیت خدمات سازمان ها و ... را مورد توجه قرار دهند]۷[. همان طوری که در بالا ذکر شد، امروزه به دلیل افزایش رقابت، سازمان ها بایستی به دنبال افزایش کیفیت خدمات خود بوده و در پروسه های زمانی مختلف اقدام به ارزیابی کیفیت خدمات خود از دیدگاه مشتریان خود نمایند تا از این طریق ازگردونه رقابت با دیگر سازمان ها عقب نمانند. یکی از ابزارهای که در بسیاری از سازمان های خدماتی به منظور ارزیابی کیفیت خدمات می تواند مورد استفاده قرار دهد، استفاده از مدل کیفیت خدمات(مدل سروکوال) می باشد ]۸[ که در ادامه بیشتر توضیح داده خواهد شد. مدیران سازمان های خدماتی بایستی این نکته را مورد توجه قرار دهند که کیفیت خدمات یک اهرم استراتژیک و سودآور برای سازمان ها به حساب می آید]۹[. آنها بایستی بدین باور دست یابند که که سرمایه گذاری بر ارتقای کیفیت خدماتی که توسط آنها به مشتریان ارائه می گردد، در بلند مدت مزایای زیادی را عاید آنها خواهد نمود و نهایتا منجر به بقای آنها در صحنه رقابت می گردد]۱۰[. یکی از مهمترین شرکت های خدماتی که نقش وبژه ای در اقتصاد کشورها ایفا می کند، شرکتهای بیمه می باشند.در این مقاله در ابتدا ادبیاتی در ارتباط با کیفیت خدمات و بیمه بیان شده و در ادامه با استفاده از مدل سروکوال، میزان کیفیت خدمات در شرکت بیمه ایران مورد ارزیابی قرار می گیرد و به دنبال آن هستیم تا شکاف بین انتظارات و ادراکات بیمه گزاران را مورد بررسی قرار دهیم. ادبیات تحقیقالف ) کیفیت خدمات – مفهوم کیفیت خدمات مفهوم کیفیت خدمات توسط تحقیقاتی که توسط پاراسورامان و همکارانش ]۱۱[و]۱۲[و]۱۳[ صورت گرفته ، تحت تاثر قرار گرفته است.در ادامه تعاریفی از مفهمو کیفیت خدمات ارائه می گردد :� کلس معتقد است که کیفیت خدمات، سه بعد فیزیکی، موقعیتی و رفتاری را در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر کلس معتقد است که کیفیت خدمات عبارت است از تمرکز بر چیزی که به مشتریان تحویل داده می شود، موقعیتی که خدمات در آن ارائه می شود و اینکه آن خدمات چگونه ارائه می شود]۱۴[.�

کیفیت خدمات عبارت است از توجه مستمر سازمان به برآورده ساختن نیازها وخواسته های مشتریان خود]۱۵[ . کیفیت خدمات عبارت است از میزان اختلاف موجود بین انتظارات ودرک او از خدمات دریافتی]۱۲[ این تعریف گاهی اوقات توسط رابطه Q = P- Eنشان داده می شود، که در این رابطه p نشان دهنده درک مشتری، E نشان دهنده انتظارات و Q بیانگر کیفیت خدمات دریافتی است.کیفیت خدمات و مفاهیم مرتبط ۱- کیفیت خدمات و رضایت مشتریان رضایت مشتری به عنوان یک عامل کلیدی در شکل گیری تمایل خرید آتی مشتریان به شمار می رود. همچنین مشتریان راضـی به احتمال زیاد از تجربه خودشان نزد دیگران صحبت خواهند کرد و این امر منجر به تبلیغات دهان به دهان و اثر شبکه ای مثبت برای شرکت می گردد]۱۶[ این امر بویژه در فرهنگ های شرقی که زندگی اجتماعی به گونه ای شکل گرفته است که ارتباطات اجتماعی با دیگر افراد جامعه را بهبود بخشد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. ارتباط بین کیفیت خدمات و رضایت مشتریان در بسیاری از تحقیقات مورد توجه مدیران و محققان قرار گرفته است]۱۷[.در برخی از مطالعات کیفیت و رضایت هم معنی به کار برده شده اند در حالی که در برخی دیگر بین این دو تمایز قائل شده اند. با این وجود سؤال اساسی این است که آیا کیفیت خدمات رضایت را تحت تاثیر قرار می دهد یا رضایت کیفیت را تحت تاثیر قرار می دهد. در بسیاری از مطالعاتی که اخیراً صورت گرفته است این امر تایید شده است که کیفیت خدمات، رضایت مشتریان را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین برخی دیگر از آنها بر این امر تاکید دارند که یک رابطه همبستگی بین ابعاد کیفیت خدمات و رضایت مشتریان وجود دارد. در شکل زیر به برخی از تحقیقات که به بررسی رابطه بین رضایت و کیفیت پرداخته اند همراه با نتیج حاصل از این تحقیقات به صورت خلاصه اشاره شده است.(۱۹۸۸) Parasuraman et a۱. [۱۲] Parasuraman et a۱.(۱۹۹۴) [۱۸] Jamali,Dima(۲۰۰۷) [۱۹]Olorunniwo et al. (۲۰۰۶) [۲۰] Ismail et a۱(۲۰۰۶) [۲۱] Sureshchandar et a۱(۲۰۰۲) [۲۲] Agus,A. & Barker,s. [(۲۰۰۷)[۲۳] Olorunniwo & Maxwell,k. (۲۰۰۶) [۲۴] ward,T. & Al-Hawari, M. (۲۰۰۶)[۲۵ کیفیت خدمات رضایتکیفیت خدمات رضایت رضایت کیفیت خدمات رضایت کیفیت خدمات رضایت کیفیت خدمات ارتباط متقابل (دوطرفه) همبستگی قوی بین دو متغیرحفظ مشتری رضایت کیفیت خدماتبهبود عملکرد مالی رضایت کیفیت خدمات جدول (۱) : برخی از تحقیقات انجام شده در زمینه ارتباط کیفیت خدمات و رضایت مشتریان۲- کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان امروزه با توجه به رقابت شدیدی که بین رقبا برای جذب مشتریان جدید وجود دارد، ایجاد وفاداری در مشتریان ، برای بقای سازمانها امری حیاتی به حساب می آید. بدین منظور بسیاری از سازمان ها به طرق مختلف از جمله دنبال کردن بازاریابی رابطه ای و حفظ رابطه خود در بلند مدت، سعی در ایجاد وفاداری در مشتریان خود دارند]۲۶[ . در بسیاری از تحقیقاتی که در زمینه ارتباط بین کیفیت خدمات، رضایت مشتریان و وفاداری آنها صورت گرفته است این نتیجه حاصل شده است که رضایت مشتریان نقش میانجی در اثر کیفیت خدمات بر وفاداری مشتریان دارد. به عبارت دیگر می توان گفت در بسیاری از مطالعات از جمله تحقیقات زیر، محققان به این موضوع معتقدند که کیفیت خدمات مشتریان و برآورده ساختن رضایت مشتریان، دو پیش نیاز اساسی برای تحقق وفاداری در مشتریان می باشد. ( Hume, et a۱(۲۰۰۶[۲۸]Chow,et a۱(۲۰۰۷) Wilkins, et a۱.(۲۰۰۷)[۲۷] ) Grass & Ocass [۳۱] (Karatepe, et al(.۲۰۰۵ [۳۰]Ehigie,B (۲۰۰۶) [۲۹] ۳۲] (۲۰۰۵ ...] , در برخی دیگر از تحقیقات رابطه معنی داری بین ابعاد کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان شناسایی شده است]۳۳[عوامل تعیین کننده کیفیت خدماتکیفیت یک پدید تک بعدی نیست، بلکه پدیده ای چند بعدی است. بنابراین رسیدن به کیفیت خدمات، بدون شناسایی جنبه های مهم کیفیت خدمات ممکن نیست. در ادامه به عوامل تعیین کننده کیفیت خدمات پرداخته خواهد شد.مدل گرونروز گرونروز درمدل خود در ارتباط با کیفیت خدمات سه بعد را معرفی می‌کند:۱) کیفیت فنی :

کیفیت فنی یا ستاده که به ستاده واقعی از ارائه خدمات اشاره دارد بعد و از اینکه خدمت ارائه شد مورد ارزیابی قرار می گیرد. ستاده آن چیزی است که مشتری از سازمان دریافت می کند. ستاده خدمت، اغلب توسط مصرف کننده به شیوه ای عینی ارزیابی می شود. ۲) کیفیت عملیاتی : کیفیت فرآیند یا عملیاتی به کیفیت فرآیندها و رویه ها در تولید و ارائه خدمات به مشتریان اشاره دارد. با توجه به همزمانی تولید و مصرف خدمات، کیفیت فرآیند معمولاًدر هنگام انجام خدمت از سوی مشتریان مورد ارزیابی قرار می گیرد. این عنصر از کیفیت، به تعامل بین ارائه کننده و دریافت کننده خدمت اشاره دارد و اغلب شیوه ای ذهنی ادراک می شود.۳) تصویر ذهنی شرکت : این بعد به ادراکات مشتری از سازمان خدماتی مربوط می شود. تصویر ذهنی به کیفیت ستاده و وظیفه ای، قیمت، فعالیتهای ارتباطی بیرونی، موقعیت فیزیکی، آراستگی وتمیزی شعبه، شایستگی و رفتار کارکنان سازمان بستگی دارد.]۳۴[ ابعاد کیفیت خدمات (گرونروز ، ۲۰۰۱)مدل پاراسورامانمدل اولیه ای که توسط پاراسورامان و همکارانش در سال ۱۹۸۵ ارائه شد در نمودار زیر ارائه گردیده است. تلاشهای این محققان پایه ای برای تحقیقات بعدی به شمار می رود. در سال ۱۹۸۵ پاراسورامان و همکارانش بیش از ۲۰۰ ویژگی کیفیت خدمات را طبقه بندی نمودند. این ویژگی ها از طریق مصاحبه با مشتریان ۴ بخش خدماتی مجزا یعنی بانکها، سازمانهای ارائه دهنده کارتهای اعتباری، شرکت های خدماتی تعمیر و نگهداری و مرکز تلفن بدست آوردند. پاراسورامان وهمکارانش با استفاده از این ۲۰۰ ویژگی استانداردی را برای ارزیابی کیفیت خدمات با توجه به ۱۰ عامل بالقوه ارائه نمودند. ابعاد ده گانه کیفیت خدمات در ادامه به طور خلاصه مطرح می شوند: ۱- تسهیلات، وضعیت ظاهری و امکانات عرضه کننده (عوامل ملموس): این عوامل به شرایط فیزیکی، تزئینات، ظاهر و آراستگی محل ارائه خدمت، ظاهر و آراستگی کارکنان ومدرن بودن تجهیزات اشاره دارد. عوامل ملموس در خدمات با تماس بالا از اهمیت بالاتری برخوردار هستند.۲- قابلیت اطمینان: توانایی ارائه خدمت در اولین زمان به شکل صحیح۳- پاسخگویی: توانایی رسیدن به شکایات و ارتقاء خدمات به شکلی اثر بخش۴- قابلیت اعتماد: اندازه ای که خدمات باور می شود. شهرت و اعتبار سازمان در رفتار کارکنان جلو باجه، همگی در قابلیت اعتماد سهیم می باشند.۵- شایستگی: کارکنان باید دارای اطلاعات، دانش و مهارت های لازم جهت انجام خدمت به شکل اثربخش باشند. برای مثال یک کارمند بایستی در ارتباط با نرخ سپرده ها و نحوه محاسبه آنها اطلاعات کافی داشته باشد تا به مشتری در زمینه سپرده گذاری پول خود توصیه های مفیدی را ارائه دهد.۶- تواضع: ادب، احترام، توجه و رفتار دوستانه نشان دادن در مقابل مشتریان ۷- امنیت: عدم احساس خطر، ریسک و شک و تردید۸- دسترسی: سادگی دسترسی و برقراری تماس با سازمان برای رفع شکلات مشتریان ۹- ارتباطات: مطلع ساختن مشتریان درباره خدمات به شیوه ای که برای مشتریان قابل درک باشد ۱۰- درک و شناخت مشتری: این بعد مستلزم تلاش در جهت درک نیازها وخواسته های ویژه مشتریان، توجه فردی نشان دادن به آنان و شناخت مشتریان همیشگی است.این محققان در بررسی های بعدی خود بین ارتباطات، شایستگی، تواضع، قابلیت اعتماد وامنیت و نیز بین دسترسی و درک مشتریان همدلی قابلیت اعتماد پاسخگویی قابلیت اطمینان ابعاد ملموس ابعاد مدل سروکوالابعاد ده گانه اولیه برای ارزیابی کیفیت خدمات ابعاد ملموس قابلیت اطمینان پاسخگویی شایستگیتواضعامنیتقابلیت اعتماد امکان دسترسیارتباطدرک و شناخت مشتریجدول(۲) : ارتباط بین ابعاد سروکوال و ابعاد ده گانه اولیه برای ارزیابی کیفیت خدمات همبستگی قوی یافتند. بنابراین آنها را در دو بعد کلی اطمینان خاطر و همدلی ترکیب کردند. بدین ترتیب آنها ابعاد پنجگانه عوامل ملموس، قابلیت اعتماد، پاسخگویی، قابلیت اطمینان و همدلی رابه عنوان پایه ای برای ساختن ابزاری جهت سنجش کیفیت خدمات که به مدل " کیفیت خدمات "مشهور است به کار بردند.عوامل تعیین کنندهکیفیت خدمات۱- دسترسی ۲- ارتباطات۳- شایستگی ۴-تواضع۵- قابلیت اعتماد ۶- قابلیت اطمینان۷- پاسخگویی ۸- امنیت۹- عوامل محسوس۱۰- درک /شناسایی مشتریعوامل تعیین کننده کیفیت خدمات (parasuraman ,et al, ۱۹۸۵,۴۳)سنجش کیفیت خدمات و مدل کیفیت خدمات بری، پاراسورامان و زیتامل اولین کسانی بودند که تلاش کردند تا

روشـهای مختلف ارزیابی کیفیت را مقایسه و طبقه بنـدی نماینـد. مـدل کیفیت خـدمات را پاراسورمان و همکارانش در سال ۱۹۸۵ ارائه کردنـد و هـدف آنها ارزیابی کیفیت خدمات بود. در این مدل کیفیت خدمات نتیجه مقایسه انتظارات و ادراکات مشتریان می باشد. رویکرد servqual کیفیت خـدمات را در پنـج معیـار مورد ارزیابی قرار می دهـد:۱-ملموسـات : تجهیزات فیزیکی، ابزار، ظاهر کارکنان، ابزار ارتباطی در محیط کار.۲-قابلیت اطمینان : توانایی سازمان خـدماتی در عمل به وعده های خود به طور دقیق و مستمر.۳-پاسـخگویی : تمایـل سازمـان خـدمت دهنـده به یـاری رسـانی به ارباب رجوع و ارائه خـدمات به موقع و سـریع.۴-قابلیت اعتماد : ترکیبی از موارد زیر می باشـد: صـلاحیت: دارا بودن دانش و مهارتهای ضروری برای ارائه خدمات. ادب: احترام و دوسـتانه بودن برخورد کارکنان سازمان با مشتریان امنیت: پایین بودن احتمال خریـد، شک و تردید اعتبار:اعتماد، قابل قبول بودن و امـانت داری کارکنان۵- همـدلی : ترکیبی از موارد زیر: درک مشتری: تلاش برای شـناسایی مشتریان و نیازهای ویژه آنها ارتباط: مطلع نگاه داشـتن مشتریان از طریق زبانی که برای آنان قابل فهم بوده و گوش دادن واقعی به صحبت های آنها قابلیت ایجاد ارتباط با مشتری و سهولت تماس.این مقیاس در سال ۱۹۹۱ بازبینی شد، که مقیاس تجدید نظر شده در این سال شامل دو بخش می باشدکه شامل ۲۲ سؤال (مربوط به ۵ بعـد)، به منظور ارزیابی انتظارات و ادراکات مشتریان می باشد. در این دو بخش از پاسـخگویان خواسـته می شود تا نظر خود را در رابطه با اینکه از خـدمات چه انتظاری دارند و اینکه چگونه خدمات را درک می کننـد، در یک مقیاس ۷ تـایی از کاملا موافق تا کاملاً مخالف بیان کننـد.[۳۵]جدول(۳) : مقیاس کیفیت خـدماتگزینه(انتظارات) کاملاًـ موافق کاملاً مخالفشـرکت X عـالی، دارای تجهیزات مـدرن اسـت. ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ گزینه(ادراکات) کاملاً موافق کاملاً مخالفشرکت X ،دارای تجهیزات مدرن است. ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ یکی از مزیت های بسیار مهم مدل کیفیت خدمات آن است که روایی و پایایی آن در طیـف گسـترده ای از حـوزه هـای خـدماتی نظیر بانکهـا، شـرکت هـای بیمـه، بیمارسـتانها، فروشـگاهها، دانشـگاهها، صـنعت توریسم،خـدمات حمل و نقل، هتلها و رسـتوران ها و... تاییـد شـده است. هر چند که برای اسـتفاده از این ابزار در برخی از خدمات بایـد تعـدیلاتی در ایـن ابزار صـورت پـذیرد بـا ایـن حـال مقیـاس کیفیـت خـدمات هنـوز بهـترین گزینـه برای تحقیقـات مقطعی و الگوبرداری در بخش های مختلف خـدماتی به شـمار می رود. پاراسورمان و همکارانش در تحقیقات خود بر این نکته تاکید دارند که ابزار مقیاس کیفیت خـدمات یک مقیاس پایا و معتبر از کیفیت خـدمات می باشد. آنها همچنین عنوان می کنند که این ابزار در طیف وسـیعی از حوزه هـای خـدماتی بی نظیر مؤسـسات مـالی، کتابخـانه هـا، هتـل ها، مراکز درمانی و... قابلیت کاربرد دارد.[۳۶] محققـان زیـادی تلاش کرده انـد تـا از این ابزار در حـوزه هـای خـدماتی مختلفی اسـتفاده نماینـد که در شـکل زیر به برخی از این تحقیقات اشاره شـده است. جدول(۴) : مثال هایی از کاربرد مـدل کیفیت خـدمات در حوزه های خـدماتی مختلفنوع خـدمات تحقیقـات انجام شـدهبانک Baummann et a۱.(۲۰۰۷) [۳۷] Glave.N, et a۱.(۲۰۰۶) [۳۸]Al-Hawari et a۱.(۲۰۰۶) [۳۹] Lymperopoulos, c. (۲۰۰۶) [۴۰] Awasthi et al (۲۰۰۵) [۴۱] Arasli et a۱. [۴۲ (۲۰۰۵)]هتل و رسـتوران Nadiri et a۱. (۲۰۰۵) [۴۴ [Bartleet, James (۲۰۰۷) [۴۳] صنعت توریسم Jansson, A & Klefsjo, B.(۲۰۰۶) [۴۶ Eragi, M .(۲۰۰۶) [۴۵]بیمارستان ها [۴۸] Jabnoun et Siengthai et a۱. (۲۰۰۵ (a۱.(۲۰۰۵)[۴۷]کتابخانه ها Kumar sahu , Adhok (۲۰۰۷) [۴۹]خدمات حمل و نقل راه آهنخـدمات حمـل و نقل هوایی [۵۱ Prayag, G. (۲۰۰۷) [۵۰]Cavan, R & Corbett, L.(۲۰۰۷)خدمات پستی [۵۲ Palaima et al (۲۰۰۷)]صـنعت بیمـه Tahir et Tsoukatos, E & Rand, G. (۲۰۰۶)[۵۳] ۵۴](a۱.(۲۰۰۵]ب) بیمهبررسـی وضـعیت صـنعت بیمه در ایرانپیشـرفت صـنعت بیمه با توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور رابطه متقابـل دارد. بهبود وضع اقتصـادی یک کشور و افزایش سـطح اجتماعی آن ، منجر به پیشـرفت و رونق صـنعت بیم هـدر آن کشور

خواهد شد و متقابلاـ پیشرفت و اشاعه بیمه نیز به بهبود وضعیت معیشتی و افزایش سطح اجتماعی مردم در جامعه کمک خواهد کرد.تشخیص اینکه که کدام یک عامل توسعه و بهبود دیگری است، کار ساده ای نیست. اما می توان به جرات گفت که اگر اقتصاد یک کشور متکی بر بیمه و تامین ناشی از آن نباشد، آن اقتصاد در معرض تهدید و مخاطرات فراوانی قرار خواهد گرفت ]۵۳[. در حال حاضر در بازار بیمه کشور ۴ شرکت بیمه دولتی و ۱۳ شرکت خصوصی در حال فعالیت می باشندکه در میان آنها شرکت بیمه ایران دارای با در اختیار داشتن بیش از ۵۰ درصد بازار بیمه کشور ، بیشترین نقش را در بازار بیمه کشور ایفا می کند که بدین علت، این تحقیق در شرکت بیمه ایران انجام شده است. در حال حاضر، با توجه به اطلاعات آماری سال ۱۳۸۴، ۸۶ ٪ سهم بازار بیمه در اختیار شرکت های بیمه دولتی و در حدود ۱۴٪ آن در اختیار شرکت های بیمه خصوصی قرار دارد که سهم شرکت های بیمه خصوصی در حال افزایش می باشد. با وجود اهمیت ویژه ای که صنعت بیمه یک کشور در توسعه اقتصادی یک کشور دارد، متاسفانه صنعت بیمه آنچنان که باید مورد توجه قرار نگرفته است و سهم شرکت های بیمه ای ایرانی کمتر از ۱/۰ درصد بازار جهانی بیمه می باشد. بنابراین برای اینکه شرکت های بیمه ایرانی بتوانند سهم بازار بیشتری را کسب کنند بایستی، علاوه بر توجه به نیازها و انتظارات بیمه گزاران داخلی خود، از رقابت در صحنه های بین المللی غافل نگردند.]۵۵[مقایسه شاخص های ارزیابی عملکرد صنعت بیمه ایران با متوسط های جهانـدر ارتباط با صنعت بیمه دو شاخص مهم ارزیابی عملکرد وجود دارد که معمولا به طور سالانه توسط شرکت های بیمه در سراسرجهان محاسبه و اعلام می گردند . این دو شاخص عبارتنداز •:حق بیمه سرانه : این شاخص نشان دهنده این امر است که متوسط حق بیمه پرداختی بر هر فردی در یک کشور چقدر می باشد. هر چه این نسبت در یک کشور بیشتر باشد، نشان دهنده توسعه یافتگی بیشتر صنعت بیمه آن کشور می باشد و بالعکس •.نسبت حق بیمه به تولید ناخالص داخلی(GDP) : برای مقایسه وضعیت صنعت بیمه با کل اقتصاد کشور از این شاخص استفاده می شود. برای محاسبه این نسبت میزان حق بیمه های دریافتی کل کشور را بر تولید ناخالص داخلی آن کشور تقسیم می کنند. در جدول زیر روند این دو شاخص طی سال های ۱۳۸۴ – ۱۳۸۰ نشان داده شده است، همان طورکه مشاهده می شود طی این ۵ سال این دو شاخص به طور مرتب افزایش یافته اند.جدول(۵) : شاخص ها ی ارزیابی عملکرد صنعت بیمه در کشور ایران(۱۳۸۴ – ۱۳۸۰)عنوان ۱۳۸۰ ۱۳۸۱ ۱۳۸۲ ۱۳۸۳ ۱۳۸۴حق بیمه سرانه(ریال) ۸۸،۸۸۷ ۱۳۸،۸۰۸ ۱۸۸،۸۵۴ ۲۵۶،۵۴۰ ۳۱۴،۰۶۷نسبت حق بیمه به تولید ناخالص داخلی (درصد) ۸۷/۰ ۰۲/۱ ۱۳/۱ ۲۵/۱ ۲۷/۱هر چند این دو شاخص نشان از یک حرکت رو به رشد در صنعت بیمه ایران می باشد، اما مقایسه این دو نسبت با متوسط نرخهای جهانی حاکی از آن است که در این زمینه بایستی تلاش های بیشتری صورت پذیرد.]۵۶[ عنوان متوسط های جهانیحق بیمه سرانه (ریال) ۵/۵۱۸نسبت حق بیمه به تولید ناخالص داخلی ( درصد) ۵۲/۷روش پژوهشروش تحقیق در پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی و براساس روش از نوع توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری شامل کلیه بیمه گزاران شرکت بیمه ایران می باشد و روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری ساده است و حجم نمونه آماری پژوهش ۱۶۲نفر است . با این حال چون بیشتر در هنگام توزیع پرسش نامه ها به دلایل گوناگون نظیر پاسخ ندادن یا باز پس ندادن پرسش نامه، الگوی یکنواخت در پاسخ دهی، پاسخ های نامربوط و غیره، تعدادی از آنها قابل استفاده نیستند و برای جلوگیری از کاهش حجم نمونه در مجموع ۱۹۰ پرسش نامه تکثیر و توزیع گردید که پس از بررسی و حذف ۲۸ پرسش نامه نامناسب در نهایت از اطلاعات مربوط به ۱۶۲ پرسش نامه استفاده شد. پرسش نامه ها در دو نوع الف و ب تهیه و توزیع گردید و از بیمه گزاران بیمه ایران خواسته شد ابتدا در پرسش نامه الف مؤلفه ها را به لحاظ انتظاراتشان از یک شرکت بیمه ای ایده آل رتبه بندی کنند سپس در پرسش نامه ب همان مسافران میزان رضایتمندی خود را بر اساس ادراکاتشان از عملکرد واقعی شرکت بیمه ایران به لحاظ همان ویژگی‌ها رتبه بندی نمودند. هر کدام از این پرسش نامه ها دارای ۲۲ شاخص هستند که بر اساس طیف هفت درجه ای لیکرت طراحی شده اند. برای تعیین پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای

کرونباخ استفاده شده است که پایایی ۹۳/۰ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بسیار بالای پرسش نامه است.  در پژوهش حاضر با توجه به اینکه حجم جامعه آماری نامعلوم و در نتیجه میانگین و واریانس آن نیز مجهول بوده و هم چنین حجم نمونه بزرگ است(n=۱۶۲)، برای آزمون فرضیه ها لازم است از توزیع t استیودنت استفاده شود برای آزمون فرضیه ها از روش مقایسه زوجی یا آزمون فرضیه نمونه های جفت شده جامعه استفاده شده است. فرضیات تحقیق۱.   میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل ملموس شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.۲.   میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اعتماد شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.۳.   میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل پاسخگویی شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها میباشد.۴.   میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اطمینان شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.۵.   میانگین انتظارات بیمه گزاران از عامل همدلی شرکت بیمه ایران بیشتر ازمیانگین ادراکات آنها می باشد.بررسی و توصیف داده های مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگاندر این قسمت به توصیف داده های مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان مانند جنسیت، میزان تحصیلات، سمت، سابقه، میزان آشنایی بااینترنت ونحوه کار با آن،آشنایی با مزایای استفاده از تجارت الکترونیکی، میزان آشنایی با قوانین ومقررات تجارت الکترونیکی پرداخته می شود. در هر مورد جدول وضعیت پاسخ دهندگان شامل تعداد فراوانی ، درصد و درصد تجمعی بیان و نمودار فراوانی نسبی آن آمده است.الف– جنسیت: بر اساس یافته های جدول(۶) ۷/۹۰درصد از پاسخ دهندگان مرد و۳/۹ درصد از آنها زن می باشند.جدول(۶) :  وضعیت پاسخ دهندگان برحسب جنسیتجنسیت   فراوانی   درصدزن   ۱۵   ۳/۹مرد   ۱۴۷   ۷/۹۰کل   ۱۶۲   ۱۰۰ب – سن:پاسخ دهنده از نظر تحصیلات در پنج سطح زیر ۳۰سال ، ۳۱–۴۰ ، ۴۱–۵۱،۵۰–۶۰ وبالای ۶۰ سال مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاصل از این بررسی در جدول (۷) نشان داده شده است.جدول(۷) : وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سنسن   فراوانی   درصدزیر۳۰   ۹   ۶/۵۴۰–۳۱   ۵۲   ۱/۳۲۵۰–۴۱   ۶۳   ۹/۳۸۶۰–۵۱   ۲۶   ۱۶بالای۶۱   ۱۲   ۴/۷کل   ۱۶۲   ۱۰۰همانطور که جدول۴–۲ نشان می‌دهد ، از مجموع ۱۶۲ نفری که به این گزینه پاسخ داده‌اند ۹ نفر (۶/۵درصد) زیر۳۰ سال، ۵۲ نفر (۱/۳۲ درصد) ۴۰–۳۱، ۶۳ نفر (۹/۳۸ درصد) ۵۰–۴۱،۲۶ نفر(۱۶درصد)  ۵۱–۶۰ و۱۲نفر(۴/۷درصد)بالای ۶۱ سال داشته‌اند . ج– سطح تحصیلات: پاسخ دهنده از نظر تحصیلات در پنج سطح زیر دیپلم ،دیپلم ، فوق دیپلم ، لیسانس، فوق لیسانس وبالاتر مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حاصل از این بررسی در جدول (۸) نشان داده شده است .جدول(۸) :  وضعیت افراد نمونه آماری از نظر سطح تحصیلاتسطح تحصیلات   فراوانی   درصدزیر دیپلم   ۱۷   ۵/۱۰دیپلم   ۳۶   ۲/۲۲فوق دیپلم   ۲۸   ۳/۱۷لیسانس   ۶۶   ۷/۴۰فوق لیسانس وبالاتر   ۱۵   ۳/۹کل   ۱۶۲   ۱۰۰همانطور که (۸) نشان می‌دهد ، از مجموع ۱۶۲ نفری که به این گزینه پاسخ داده‌اند۱۷ نفر (۵/۱۰درصد) زیر دیپلم ، ۳۶ نفر (۲/۲۲درصد) دیپلم ، ۲۸ نفر (۳/۱۷درصد) فوق دیپلم ،۶۶نفر(۷/۴۰درصد)لیسانس،و۱۵ نفر(۳/۹درصد)فوق لیسانس و بالاتر می باشند آزمون فرض اول : ابعاد ملموس و فضای فیزیکیفرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل ملموس شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها می باشد.فرضیه یك : میانگین انتظارات بیمه گزاران از عوامل ملموس شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.- D = E    $H_0 : D \leq 0$

(P    ادراکـــــــــات – انتظــــــــــــارات (≥    D    $E)H_1:$ (P

۰    آزمون فرض (۱)نتیجه آزمون    سطح خطا

a    مقدار t    در جدول    آماره آزمون    t جفت شده    درجه آزادی    D    میانگین ادراکات P    میانگین انتظارات Eرد ۵۸/۶    ۴۳/۵    ۱۶۳/۲    ۱۶۳/۷    ۶۴۵/۱    ۰۵/۰    $H_0$با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا ، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض $H_0$ رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که ابعاد ملموس خدمات بیمه ای شرکت بیمه ایران، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد.آزمون فرض دوم : بعد قابلیت اطمینانفرضیه صفر:

میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اطمینان شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها میباشد.فرضیه یک : میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اطمینان شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد. H۰ : D ≤ (P    D = E – P    ادراکات – انتظارات (۰ E)H۱: D ≥

۰ آزمون فرض (۲)نتیجه آزمون سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات Eرد ۸۲/۱۴ ۶۴۵/۱ ۰۵/۰ H۰ ۳۷/۶ ۴۵/۴ ۹۳/۲با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا ، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H۰ رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه قابلیت اطمینان ، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد.آزمون فرض سوم: مؤلفه قابلیت اعتمادفرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اعتبار شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها میباشد. فرضیه یک : میانگین انتظارات بیمه گزاران از قابلیت اعتبار شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.(P    D = E – P    H۰ : D ≤ ۰) ادراکات – انتظارات (۰ E)H۱: D ≥ آزمون فرض

(۳)نتیجه آزمون سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات Eرد ۱۴/۶ ۹۸/۳ ۴۲/۱ ۴۴۵/۸ ۶۴۵/۱ ۰۵/۰ H۰با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا ، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H۰ رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه اعتماد ، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد.آزمون فرض چهارم : مؤلفه مسؤلیت پذیری فرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه مسؤلیت پذیری شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها می باشد.فرضیه یک : میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه مسؤلیت پذیری شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.(P    D = E – P    H۰ : D ≤ ۰) ادراکات – انتظارات (۰ E)H۱: D ≥ آزمون فرض (۴)نتیجه آزمون

سطح خطا α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات Eرد ۳۹/۶ ۶۸/۴ ۷۰/۱ ۸۲/۸ ۶۴۵/۱ ۰۵/۰ H۰با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا ، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H۰ رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه مسؤلیت پذیری ، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد.آزمون فرض پنجم : مؤلفه همدلیفرضیه صفر: میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه همدلی شرکت بیمه ایران کوچکتر یا مساوی میانگین ادراکات آنها می باشد.فرضیه یک : میانگین انتظارات بیمه گزاران از مؤلفه همدلی شرکت بیمه ایران بیشتر از میانگین ادراکات آنها می باشد.– D = E    H۰ : D ≤ ۰ (P    ادراکات – انتظارات (P) ≥ D    E)H۱:

۰ آزمون فرض (۵)نتیجه آزمون سطح خطا

α مقدار t در جدول آماره آزمون t جفت شده درجه آزادی D میانگین ادراکات P میانگین انتظارات Eرد ۳۵/۶ ۲۳/۴ ۹۱/۱ ۴۴/۱۰ ۶۴۵/۱ ۰۵/۰ H۰با توجه به اطلاعات مندرج در جدول بالا ، در سطح خطای ۰۵/۰ فرض H۰ رد و فرض مقابل آن پذیرفته می شود، یعنی می توان ادعا نمود که مؤلفه همدلی، نتوانسته است که پاسخگوی انتظارات بیمه گزاران این شرکت باشد.خلاصه میانگین انتظارات و ادارکات بیمه گزاران، همچنین میزان شکاف هر ۵ بعد کیفیت خدمات به طور خلاصه در جدول زیر نشان داده شده است. همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، بیشترین شکاف کیفیت خدمات در شرکت بیمه ایران، مربوط به دو مؤلفه پاسخگویی و همدلی و کمترین شکاف مربوط به ابعاد ملموس می باشد. به

عبارت دیگر می توان گفت که اکثریت بیمه گزاران بیمه ایران از نحوه پاسخگویی و درك انتظارات بیمه گزاران ، توسط شرکت بیمه ایران، ناراضی می باشند و مقدار بالای شکاف این دو مؤلفه گویای این امر می باشد. ابعاد مختلف کیفیت خدمات میانگین ادراکات P)) میانگین انتظارات(E) شکاف (Gap)ابعاد ملموس ۴۳/۵ ۵۸/۶ ۱۸/۱قابلیت اطمینان ۴۵/۴ ۳۷/۶ ۹۲/۱پاسخگویی ۹۸/۳ ۱۴/۶ ۱۶/۲قابلیت اعتماد ۶۸/۴ ۳۹/۶ ۷۱/۱همدلی و درک مشتریان ۲۳/۴ ۳۵/۶ ۱۲/۲نتیجه گیریبا توجه به اهمیت نقش کیفیت در شرکت های بیمه، مدیران شرکت سهامی بیمه ایران بایستی با استفاده از رویکردی استراتژیك و پویا به مدیریت کیفیت خدمات خود پرداخته و کیفیت را به عنوان منبعی برای تقویت و تفکیك سازی خدمات خود از دیگر رقبا مورد توجه قرار دهند و در فواصل زمانی مشخصی میزان رضایت بیمه گزاران خود را از خدمات دریافتی مورد ارزیابی قرار دهند ، چرا که این امر آنها را قادر به شناسایی نقایص و نقاط قوت خود کرده و به مرور زمان منجر به بهبود کیفیت خدمات آنها می گردد. نتایج حاصل از ارزیابی کیفیت خدمات شرکت سهامی بیمه ایران، با استفاده ازمدل سروکوال که مشتمل بر ۲۲ سؤال برای ارزیابی ادراکات و انتظارات بیمه گزاران با استفاده از مقیاس ۷ درجه ای لیکرت می باشد، نشان می دهد که نحوه ارائه خدماتی که توسط شرکت سهامی بیمه ایران ارائه می شود، جوابگوی انتظارات مشتریان این شرکت بیمه نمی باشد . با توجه با اینکه، شرکت بیمه ایران بزرکترین شرکت بیمه دولتی در کشور می باشد که بیش از ۵۰ درصد سهم بازار بیمه کشور را در اختیار خود دارد و از حمایتهای مختلف دولت برخوردار می باشد، مدیران ارشد این شرکت بایستی، بیشتر به نیازها و انتظارات بیمه گزاران خود توجه نمایند و از طریق استقرار برنامه های مختلف کیفیت خدمات، بر بهبود وارتقاء ویژگی های خدماتی متمرکز باشد که مستقیما بر دو مؤلفه همدلی و پاسخگویی اثرگذار باشد، چرا که شکاف مربوط به این دو مؤلفه از بقیه موارد بیشتر می باشد.منابع : ۱.

Oke, Adegoke. ," Innovation types and innovation management practices in service companies", International Journal of Operations & Production Management", Vol. ۲۷ No. ۶( ۲۰۰۷), pp. ۵۶۴-۵۸۷۲. Lagrosen, S. & Lagrosen, Y.," Exploring service quality in the health and fitness industry", Managing Service Quality, Vol. ۱۷ No. ۱,۲۰۰۷, pp. ۴۱-۵۳۳. Sower, V., & F. Fair . “There is More to Quality than Continuous Improvement: Listening to Plato", Quality Management Journal, ۱۲/۱ ,۲۰۰۶, pp.۸-۲۰۴. Bell ,S.J. & Eisingerich, A.B., "The paradox of customer education : Customer expertise and loyalty in the financial services industry", European Journal of Marketing Vol. ۴۱ No.۵/۶, ۲۰۰۷, pp. ۴۶۶-۴۸۶۵. Lai, F. Li, D. & Bai, Ch., "An empirical assessment and application of SERVQUAL in mainland China ’s mobile communications industry", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. ۲۴ No. ۳, ۲۰۰۷, pp. ۲۴۴-۲۶۲۶. Kong, M. & Jogaratnam, G., "The influence of culture on perceptions of service employee behavior", Managing Service Quality, Vol. ۱۷ No. ۳, ۲۰۰۷, pp. ۲۷۵-۲۹۷۷. Abdullah, F., "Measuring service quality in higher education: HEdPERF versus ERVPERF", Marketing Intelligence & Planning, Vol. ۲۴ No. ۱, ۲۰۰۶, pp. ۳۱-۴۷۸. Schroder,A. Larsson, B. & Ahlstrom,G., "Quality in psychiatric care: an instrument evaluating patients’expectations and experiences", International Journal of Health Care Quality Assurance Vol. ۲۰ No. ۲, ۲۰۰۷, pp. ۱۴۱-۱۶۰۹. Yap ,K.B. & Sweeney, C. ,"Zone-of-tolerance moderates the service quality-outcome relationship" ,Journal of Services

Marketing, ۲۱/۲ (۲۰۰۷), pp.۱۳۷-۱۴۸۱۰. Paswan, A. Spears, N. & Ganesh, G., "The effects of obtaining one's preferred service brand on consumer satisfaction and brand loyalty", Journal of Services Marketing, ۲۱/۲(۲۰۰۷), pp.۷۵-۸۷ ۱۱. Parasuraman, A., Berry, L.L. and Zeithaml, V.A. , “Perceived service quality as a customer-based performance measure: an empirical examination of organizational barriers using an extended service quality model”, Human Resource Management, Vol. ۳۰, No. ۳,۱۹۹۱,pp. ۳۳۵-۶۰.۱۲. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., “A conceptual model of service quality and its implications for future research”, Journal of Marketing, Vol. ۴۹, No. ۳,۱۹۸۵, pp. ۴۱-۵۰.۱۳. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., A., “Communication and control processes in the delivery of service quality”, Journal of Marketing, Vol. ۵۲ No. ۲,۱۹۸۸, pp. ۳۵-۴۸.۱۴. Ross, I. & Juwaheer, A., “Service quality and store performance: some evidence from Greece”, Managing Service Quality, Vol. ۱۵ No. ۱,۲۰۰۳, pp. ۲۴-۵۰۱۵. Miao, H. & Bassham, M., "Embracing customer service in libraries", Library Management, Vol. ۲۸ No. ۱/۲, ۲۰۰۷, pp. ۵۳-۶۱۱۶. Andaleeb, S. & Conway, C.," Customer satisfaction in the restaurant industry: an examination of the transaction-specific model", Journal of Services Marketing, ۲۰/۱(۲۰۰۶), pp.۳-۱۱ ۱۷. Molina, A. Consuegra, D. & Esteban, A., "Relational benefits and customer satisfaction in retail banking", International Journal of Bank Marketing, Vol. ۲۵ No. ۴, ۲۰۰۷,pp. ۲۵۳-۲۷۱۸. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., “Reassessment of expectations as a comparison standard in measuring service quality: implications for further research”, Journal of Marketing, Vol. ۵۸, No. ۱,۱۹۹۴. pp. ۱۱۱-۲۴.۱۹. Jamali, Dima., "A study of customer satisfaction in the context of a public private partnership",International Journal of Quality& Reliability Management, Vol. ۲۴ No. ۴, ۲۰۰۷, pp. ۳۷۰-۳۸۵۲۰. Olorunniwo,F. Maxwell K. and Udo, Godwin," Service quality, customer satisfaction, and behavioral intentions in the service factory", Journal of Services Marketing,Volume. ۲۰ , No ۱,۲۰۰۶, pp • ۵۹–۷۲.۲۱. Ismail,I., Haron,H., Nasir Ibrahim,D. and Isa, Salmi Mohd," Service quality, client satisfactionand loyalty towards audit firms: Perceptions of Malaysian public listed companies", Managerial Auditing Journal, Vol. ۲۱, No. ۷,۲۰۰۶, pp. ۷۳۸-۷۵۶.۲۲. Sureshchandar G.S., et al.,"relationship between Service quality and customer satisfaction:A Factor Specific Approach", Journal of Services Marketing, Volume. ۱۶ , No ۴,۲۰۰۲,pp • ۳۶۳-۳۷۹.۲۳. Agus,A., Barker,S. and Kandampully,J.," An exploratory study of service quality in the Malaysian public service sector", International Journal of Quality &Reliability Management, Vol. ۲۴, No. ۲,۲۰۰۷, pp. ۱۷۷-۱۹۰.۲۴. Olorunniwo, Festus and Maxwell K.," A typology analysis of service quality, customer satisfaction and behavioral

intentions in mass services", Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۲, ۲۰۰۶, pp. ۱۰۶-۱۲۳.۲۵. Ward, Tony and Al-Hawari, Mohammed," The effect of automated service quality on Australian banks' financial performance and the mediating role of customer satisfaction", Marketing Intelligence & Planning, Vol. ۲۴, No. ۲,۲۰۰۶, pp. ۱۲۷-۱۴۷.۲۶. Tontini, G. & Silveira, A., "dentification of satisfaction attributes using competitive analysis of the improvement gap",International Journal of Operations &Production Management, Vol. ۲۷ No. ۵, ۲۰۰۷, pp. ۴۸۲-۵۰۰۲۷. Wilkins, H., Merrilees, B. and Herington, C., "Towards an understanding of total service quality in hotels", International Journal of Hospitality Management, ۲۰۰۷, p. ۱۴, available at: www.sciencedirect.com/science/journal/۰۲۷۸۴۳۱۹ ۲۸. Chow, I.H., Lau, V.P., Lo, T.W., Sha, Z. and Yun, H., "Service quality in restaurant operations in China: decision- and experiential-oriented perspectives", International Journal of Hospitality Management, ۲۰۰۷, p. ۱۳, available at: www.sciencedirect.com/science/journal/۰۲۷۸۴۳۱۹ ۲۹. Hume, M., Mort, G.S., Liesch, P.W. and Winzar, H., "Understanding service experience in non-profit performing arts: implications for operations and service management", Journal of Operations Management, Vol. ۲۴, ۲۰۰۶, pp. ۳۰۴-۲۴.۳۰. Ehigie, Benjamin., "Correlates of customer loyalty to their bank: a case study in Nigeria", International Journal of Bank Marketing,Vol. ۲۴, No. ۷, ۲۰۰۶, pp. ۴۹۴-۵۰۸.۳۱. Karatepe, O.M., Yavas, U. and Babakus, E., "Measuring service quality of banks: scale development and validation", Journal of Retailing and Consumer Services, Vol. ۱۲, ۲۰۰۵, pp. ۳۷۳-۸۳.۳۲. Grace, D. and O'Cass, A., "An examination of the antecedents of re patronage intentions across different retail store formats", Journal of Retailing and Consumer Services, ۲۰۰۵, Vol. ۱۲,pp. ۲۲۷-۴۳.۳۳. Perez, M. Abad, G.C. Carrillo, G. & Fernandez. R., "Effects of service quality dimensions on behavioural purchase intentions : A study in public-sector transport", Managing Service Quality, Vol. ۱۷ No. ۲, ۲۰۰۷, pp. ۱۳۴-۱۵۱۳۴. Gronroos, C., "A service quality model and its marketing implications", European Journal of Marketing, Vol. ۱۸ No. ۴,۱۹۸۴, pp. ۳۶-۴۴.۳۵. Lee, M.C. and Hwan, I.S., "Relationships among service quality, customer satisfaction and profitability in the Taiwanese banking industry", International Journal of Management, Vol. ۲۲ No. ۴, ۲۰۰۵, pp. ۶۳۵-۴۸.۳۶. Miguel, P. Salomi, G. & Abackerli, A., "Assessing internal servive by measuring quality dimensions in a Manufacturing company", Third International Conference on Production Research Americas' Region ۲۰۰۶ (ICPR ICPR-AM۰۶)۳۷. Baumann,Ch. , Burton,S. and Elliott,G.," Prediction of attitude and behavioural intentions in retail banking", International Journal of Bank Marketing, Vol. ۲۵, No.۲, ۲۰۰۷,pp. ۱۰۲-۱۱۶.۳۸. Glaveli,N., Petridou,E., Liassides,Ch. And Spathis,Ch.," Bank

service quality: evidence from five Balkan countries",Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۴, ۲۰۰۶, pp. ۳۸۰-۳۹۴.۳۹. Al-Hawari,M. and Ward,T.," The effect of automated service quality on Australian banks' financial performance and the mediating role of customer satisfaction",Marketing Intelligence & Planning, Vol. ۲۴, No. ۲, ۲۰۰۶, pp. ۱۲۷-۱۴۷.۴۰. Lymperopoulos,C., Chaniotakis,I. and Soureli,M.," The importance of service quality in bank selection for mortgage loans",Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۴, ۲۰۰۶, pp. ۳۶۵-۳۷۹.۴۱. Awasthi.K & Dogra .Balram(),"Measuring service quality in banks : An assessment of service quality dimentions",Abstract Submitted to the Conference on Global Competitiveness ,Indian Institute of Management Kozhikode, ۲۰۰۵.۴۲. Arasli,H. Mehtap-Smadi,S. and Katircioglu,S.," Customer service quality in the Greek Cypriot banking industry", Managing Service Quality, Vol. ۱۵, No. ۱, ۲۰۰۵,pp. ۴۱-۵۶.۴۳. Bartlett , E .James,"Analysis of service quality in restaurants in China: An Eastern Perspective" ,Proceeding of the ABR & TLC Conference , University of South Carolina , ۲۰۰۷. ۴۴. Jonsson,A. and Klefsjo,B.," Which service quality dimensions are important in inbound tourism? A case study in a peripheral location", Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۵, ۲۰۰۶ pp. ۵۲۰-۵۳۷۴۵. Eraqi, Mohammed .I.," Tourism services quality (TourServQual) in Egypt :The viewpoints of external and internal customers", Benchmarking: An International Journal, Vol. ۱۳, No. ۴, ۲۰۰۶, pp. ۴۶۹-۴۹۲.۴۶. Jonsson,A. & Klefsjo, B.," Which service quality dimensions are important in inbound tourism? A case study in a peripheral location", Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۵, ۲۰۰۶, pp. ۵۲۰-۵۳۷.۴۷. Jabnoun,N. and Rasasi,A.J.," Transformational leadership and service quality in UAE hospitals", Managing Service Quality, Vol. ۱۵, No. ۱, ۲۰۰۵, pp. ۷۰-۸۱۴۸. Siengthai,S., Krairit,D. & Paul,H.," Technology usage, quality management system, and service quality in Thailand ",International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. ۱۸, No. ۶, ۲۰۰۵,pp. ۴۱۳-۴۲۳.۴۹. Kumar, Ashok ," Measuring service quality in an academic library: an Indian case study", Library Review,Vol. ۵۶, No. ۳, ۲۰۰۷, pp. ۲۳۴-۲۴۳.۵۰. Cavana,R., Corbett,L. and Glenda,Y. ," Developing zones of tolerance for managing passenger rail service quality", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. ۲۴, No. ۱, ۲۰۰۷, pp. ۷-۳۱.۵۱. Prayag, Girish. "Assessing international tourists' perceptions of service quality at Air- Mauritius", International Journal of Quality & Reliability Management, Vol. ۲۴ No. ۵, ۲۰۰۷,pp. ۴۹۲-۵۱۴۵۲. Palaima, T. & Auruskeviciene, V., "Modeling relationship quality in the parcel delivery services market", Baltic Journal of Management, Vol. ۲ No. ۱, ۲۰۰۷,pp. ۳۷-۵۴۵۳. soukatos,E. and Rand ,G., "Path analysis of perceived service quality, satisfaction and loyalty in Greek

insurance", Managing Service Quality, Vol. ۱۶, No. ۵, ۲۰۰۶, pp. ۵۰۱-۵۱۹.۵۴. Tahir, I.M. and Wan Ismail, W.Z., "Service quality in the financial services industry in Malaysia: the case of Islamic banks and insurance", International Review of Business Research Papers, Vol. ۱ No. ۲, ۲۰۰۵, pp. ۱۰-۲۱.۵۵. www.cent-ir.com سـایت بیمـه مرکزی ایران .۵۶ www.bimehiran.com سایت شرکت سهامی بیمه ایران
دکتر محمد حسین مشرف جوادی عضو هیئت علمی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان حسن رضائی گل آباد کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان سید مجتبی میرآقایی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

## الگوی توانمندسازی روانشناختی شرکت گاز

طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت گازاصفهان

دکترمحمدمشرف- آرش شاهین-مرتضی طغیانی-مجتبی میرآقایی

چکیـده: بـا بررسـی ادبیـات دو نـوع رویکرد بـه توانمنـدسازی وجـود دارد: رویکرد اول یـا " رویکرد مکـانیکی " توانمنـدسازی را مترادف با تفویض قدرت تصـمیم گیری به رده های پایین تر سازمان می داند. رویکرد دوم یا " رویکرد ارگانیکی " توانمندسازی را مفهومی چنـد وجهی می دانـد که بر حسب ادراکات کارکنان نسبت به نقش خویش در شـغل و سازمان به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی کارکنـان در انجـام وظـایف محوله تعریف می کننـد، و آن شامل پنـج بعـد شایسـتگی، مؤثر بودن، معنی دار بودن، خودمختاری و اعتماد در شـغل می شود. برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود. به طور کلی برخی از عوامل مربوط به شرایط سازمانی و ماهیت ساختار رسمی سازمان که لازمه توانمندی کارکنان می باشد، و در تـدوین این تحقیق به بررسـی آن ها پرداخته شـده است شامل: داشـتن اهـداف روشن، ساختار سازمانی، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش دهی، دسترسی کارکنان به منابع و رشد حرفه ای کارکنان می باشد. هدف از انجام تحقیق، بررسی میزان توانایی کارکنان بر اسـاس ابعـاد توانمنـدسازی و رابطه هر یـک از فاکتورهـای شـرایط سازمـانی با سـطح توانمنـدی کارکنان و در پایان طراحی الگوی توانمنـدسازی برای کارکنان می باشد. پژوهش حاضـر به دلیل ماهیت موضوع، توصـیفی و از نوع پیمایشـی می باشد. کلیه کارکنان رسـمی شـرکت گاز شهرسـتان اصـفهان در سال ۱۳۸۶-۱۳۸۵ که شامـل ۳۴۴ نفر بودنـد، جـامعه آمـاری را تشـکیل داده انـد که به صورت نمونه گیری تصادفی ۱۱۷ نفر در مطالعه شـرکت داده شده اند. برای اندازه گیری متغیر ها از پرسشـنامه اسـتفاده شده است. روایی و پایایی ابزارهای انـدازه گیری محاسـبه و برای تحلیل اطلاعات از روش های t تک گروهی و ضریب همبستگی بهره گیری به عمـل آمـد. یـافته هـای این تحقیق نشان می دهـد که: سـطح توانمنـدی کارکنان از بعـد شایسـتگی، مؤثر بودن، معنی دار بودن و خودمختاری در حـد مطلوبی می باشـد ولی از بعد اعتماد در حد مطلوبی نمی باشد. همچنین در مورد رابطه فاکتور های سازمانی با سطح توانمندی کارکنان، یافته های تحقیق نشان می دهد که، بین میزان توانمندی و فاکتور های داشتن اهداف روشن، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پاداش دهی، آموزش و دسترسـی کارکنان به منابع رابطه معنادار و مستقیم، و با فاکتور ساختار سازمانی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. مقـدمه:از سـال ۱۹۹۰ به بعـد این بحث مطرح شـده است که سازمآنهـا با کارکنانی توانمنـد، متعهـد، ماهر و دارای انگیزه بهتر خواهند توانست که خود را با تغییرات و فق داده و رقابت کنند. امروزه فاصـله اصـلی و عمیق میان ملت ها ازحیث دانایی و نادانی است نه دارایی و ناداری. چالش اصـلی نیروی انسانی است. امروزه قـدرت رقابتی ملت ها در کیفیت سـرمایه انسانی آنها است. امروزه فعالیت های فردی و مجزا نمی توانـد کارساز باشـد و افراد یک سازمان در قبال خود، کل افراد و اهداف سازمان مسئول هسـتند. در واقع توانمنـدسازی بر آن است که بـا ایجـاد علاقه، انگیزش و آموزش، قابلیت ها و شایسـتگی های کارکنان را

بپرورانـد و تحقق اهداف سازمان را بر عهده افرادی توانمند بگذارد. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک های مؤثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. به عبارت دیگر توانمنـدسازی به معنای ایجاد شـرایطی است که افراد بتواننـد کارهایشان را اولاً با انگیزه درونی انجام دهند، ثانیاً با موفقیت کامل به سرانجام برسانند ( عبدالهی، ۱۳۸۴).مبانی نظری و پیشینه تحقیق: مفهوم توانمند سازیتوانمندسازی در اصل یک مفهوم مالکیت دارد و با سیستـم عقیدتی مدیریت بالا شـروع می شود. هنوز بسیاری از مدیران نتوانسته اند این پندار را از خود دور کنند که کارکنان هر روز صبـح هنگام شـروع کار از خود می پرسـند «چگونه امروز می توانند حداقل کار را انجام دهند؟» در صورتی که هر کارمند نیاز دارد بدانـد که چه چیز او را پیروز و یا اینکه چه چیزی او را متعهـد تر می کند. انسآنها همیشه می خواهند تفاوت به وجود آورند. و سازمـان سـخت نیازمنـد آن است که تفـاوت به وجـود آیـد (بلانچـارد ، ۱۳۸۱). بـه عبـارت دیگر توانمنـدسازی، عبـارت اسـت از پربارسـازی عمودی و سایر روش های مشابه برای افزایش آزادی عمل کارکنان. برخی از صاحب نظران و محققان توانمنـدسازی را کم و بیش همـان مـدیریت مشارکتی می داننـد. یعنی مشارکت زیردسـتان در تصـمیم گیری ها و حـداکثر ساختن درگیری آنها در سازمـان (کیم ، ۲۰۰۲). برخی دیگر توانمنـدسازی را شـکلی از عدم تمرکز می دانند که مسـتلزم واگذاری اختیارات تصـمیم گیری اساسـی به زیردسـتان است. در توانمنـدسازی کارکنـان نه تنهـا نیازمنـد اختیـار هسـتند، بلکه بـایستی آموزش کـافی و اعتبار مالی و اطلاعات کافی را دارا باشـند تا بتوانند در زمینه تصـمیم های خود پاسـخگو باشند (یون ، ۲۰۰۱). توانمنـد سازی عبارت است از یاد دادن چیزهـایی بـه دیگران کـه می تواننـد انجـام دهنـد تـا بـه شــما کمتر متکی باشـند(هیـل و هـاک ، ۲۰۰۴). تعریـف جـامعی از توانمنـدسازی ارائه شـده است که هفت بعد اساسـی را در بر می گیرد: ۱-اختیار: مدیران بایستی به منظور توانمندساختن زیردسـتان خود، اختیار لازم را به آنها تفویض نماینـد. ۲- تصـمیم گیری: به زیردسـتان باید اجازه تصمیم گیری در امور سازمان داده شود. ۳- اطلاعات: باید اطلاعات لازم و کافی در اختیار زیردسـتان قرار داده شود. ۴- استقلال: باید استقلال کافی بدون نظارت شدید به زیردستان داده شود. ۵- خلاقیت و نوآوری: باید به زیردسـتان اجازه اسـتفاده از راه های خلاق و ابتکاری داده شود. ۶- دانش و مهارت: کارکنان توانمند دانش و مهارت لازم برای پذیرش کارها را بایستی داشـته باشـند. ۷- مسئولیت: افراد در برابر کارهایی که قبول می کنند مسئولیت خواهند داشت (پیترز و دیگران ، ۲۰۰۲). رویکردهای توانمندسازی: کوین و اسپرتیزر با مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شـرکت های پیشـتاز، دو رویکرد متفاوت برای توانمندسازی تشـخیص داده اند: رویکرد مکانیکی: بر اساس این دیـدگاه، توانمنـدسازی به معنی تفویض اختیـار و قـدرت به کارکنـان رده پایین می باشـد توانمنـدسازی فرآینـدی است که طی آن مـدیریت ارشـد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه ها و وظایف را برای کارکنان فراهم می نماید و اجازه می دهد تا آنان در صورت نیاز تغییرات رویه ای و اصـلاح فرآیندها را انجام دهند. رویکرد ارگانیکی: طبق این رویکرد، توانمندسازی به معنی ریسک پـذیری، رشـد و تغییر و همچنین اعتماد به کارکنان و تحمل اشـتباهات آنها می باشـد. ساختارهای سازمانی موجود مانع" انجام کار درست "می شوند. کارکنان توانا اشـتباهاتی را دارند ولی برای این اشـتباهات نباید تنبیه شوند. کارکنان توانمند باید خواستار عفو و بخشـش باشـند تا آسان گیری. آنان باید کارآفرین و ریسک پذیر باشـند و همچنین حس مالکیت نسبت به سازمان داشته می باشند آنهـا بایـد برای ایجـاد هم افزایی، تفاوت ها را آشـکار و حل نماینـد. به طور خلاصه از این دیـدگاه، توانمنـدسازی به عنوان فرآیند ریسک پـذیری و رشد شخصـی تعریف شده است (مات هیوز و دیگران ، ۲۰۰۳). ابعاد توانمند سازی روانشناختی۱- احساس معنی دار بودن" معنی دار بودن " فرصتی است که افراد احساس کننـد اهداف شـغلی مهم و با ارزشـی را دنبال می کنند، به این معنی که آنها احساس می کنند در جاده ای حرکت می کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. با معنی بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی، و علاقه درونی شـخص به شـغل. با معنی بودن به تناسب بین الزامات کاری با باورها، ارزش ها و رفتارها اشاره دارد. بـدون در نظر گرفتن اجبارهـای سازمـانی، افراد تمایـل به تلاش برای اهـدافی دارنـد که برایشان دارای مفهوم باشـد (گرس لی و دیگران ،

۲۰۰۴).۲- احساس شایستگی (خودکارآمدی") شایستگی " یا" خودکارآمدی، " اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارهای مهارتی است. در واقع خودکارآمدی اعتقاد فردی به تغییر انگیزه، منابع شهودی و زنجیره ای از اقدامات با توجه به الزامات وضعیتی خاص می باشد که می توان آن را نقطه مقابل عجز و ناتوانی دانست. به عبارت دیگر شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد و خودکارآمدی پایین موجب می شود که افراد از موقعیت هایی که نیازمند مهارت های مناسب است اجتناب کنند (کلی داس ، ۲۰۰۲).۳- احساس خودمختاری (خود تعیینی)در حالی که شایستگی یک مهارت رفتاری است"، خود مختاری " یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای پیش قدمی و تنظیم فعالیت است. خود مختاری بیانگر استقلال در پیش قدمی و استمرار رفتارها و فرایندهاست. احساس خودمختاری با از خودبیگانگی کمتر در محیط کار و رضایت شغلی بیشتر و سطوح بالاتر عملکردشغلی و فعالیت کارآفرینانه بیشتر و سطوح بالاتر درگیری شغلی و فشار کاری کمتر همراه است. از دیدگاه مکتب های مدیریتی، آزادی عمل یا خود مختاری بایستی متناسب با نوع کار و مسئولیتی باشد که برعهده فرد است باشد. بین آزادی عمل و اختیارات اعطا شده به فرد بایستی تعادل و تناسب باشد (بیلد ، ۲۰۰۶).۴- احساس موثر بودن"مؤثر بودن " عبارت است از حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود را دارا می باشد. افرادی که بعد موثر بدون در آنها قوی است به محدود شدن توانایی های خود توسط موانع بیرونی اعتقاد ندارند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می توان کنترل کرد، آنها احساس" کنترل فعال " دارند، که به آنها اجازه می دهد تا محیط را با خواسته های خود همسو کنند. بر خلاف" کنترل منفعل " که در آن خواسته های افراد با تقاضاهای محیط همسو می شود. افرادی که دارای احساس موثر بودن هستند، می کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می بینند، حفظ کنند (ساسیادک ، ۲۰۰۶).۵- احساس اعتمادافراد توانمند دارای حسی به نام" اعتماد " هستند، مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. این افراد این اطمینان را حفظ می کنند که حتی در مقام زیر دست نیز نتیجه نهایی کارهایشان، عدالت و صفا خواهد بود. معمولاً معنی این احساس آن است که آنان اطمینان دارند که متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان بی طرفانه رفتار خواهد شد (سالی و فلاحرتی ، ۲۰۰۳). داشتن این احساس که رفتار دیگران ثابت و قابل اعتماد است و اطلاعات را می توان با اطمینان تلقی کرد و اینکه به قول و قرارها عمل خواهد شد، همگی بخشی از شکل گیری احساس توانمندی در افراد است (گومز ، ۲۰۰۱). شرایط سازمانینظریه پردازان مدیریت و سازمان معتقدند برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند، باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود. سازمان، مدیریت و کارکنان باید آمادگی های لازم را داشته باشند، تغییر سازمان هرمی به سازمان دایره ای، تغییر طرز تلقی کارکنان، ایجاد انگیزش از طریق دادن قدرت و منزلت، مدیریت مشارکتی، استقرار رهبری تسهیل کننده و تشکیل گروه های توانمند از عوامل توانمند سازی کارکنان می باشد (راندالف ، ۲۰۰۰).۱- داشتن اهداف و بینش روشن اهداف روشن و چالش برانگیز یکی از عوامل زمینه ساز توانمند سازی کارکنان می باشد. در بحث ویژگی های سازمانی که توانمند سازی افراد را تسهیل می کنند، اولین عامل داشتن چشم انداز روشن و چالش برانگیز است. افراد خیلی توانمند احساس می کنند که دیدگاه مدیریت ارشد و راهبردهای سازمان را درک کرده اند. به واسطه این درک آنها احساس خواهند کرد که شایستگی لازم برای انجام وظایف محوله را به صورت مستقل دارند، تا اینکه منتظر دستورات و رهنمودهای مدیریت ارشد باشند (تابورا ، ۲۰۰۰).۲- ساختار سازمانیصاحب نظران و پژوهشگران مدیریت"، ساختار سازمانی "را یکی از عوامل مرتبط با توانمند سازی کارکنان می دانند. معمولاً" ساختارهای دیوان سالار "و سبک های مستبدانه مدیریت به پرورش وابستگی کارکنان، انکار عقاید آنها، با مهارت انجام ندادن کارها، عدم معنی دار بودن اهداف سازمانی و ناتوانی در کارکنان را به دنبال دارد. ولی در سازمانهای توانمند ساختار سازمانی به گونه ای طراحی شده است که کارکنان می توانند برای نیل به نتایج مورد نظرشان و آنچه انجام دادن آن لازم است، کار کنند، نه اینکه صرفاً ادای تکلیف کنند و از بابت آن

پاداش دریافت نمایند (مینتزبرگ ، ۱۳۷۷). ۳- ارزیابی عملکرداین اصل در هر کاری صادق است که «اگر نتوانید چیزی را ارزیابی کنید، امکان بهسازی آن وجود ندارد». هدف اصلی " ارزیابی عملکرد، "کمک به افراد در انجام کار بهتر است نه تنبیه یا اعطای پاداش. صاحبنظران، ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی را از عوامل مرتبط با توانمند سازی می دانند (سعادت،۱۳۸۵). در یک سازمان توانمند که افراد در مسئولیت ها سهیم هستند باید در ارزیابی عملکرد مشارکت داشته باشند. یکی از مهمترین دگرگونی هایی که باید در نظام های مدیریت عملکرد حاصل شود، جابه جایی کانون توجه نظام است. به جای فرمول «پرداخت در ازای وقت »، باید فلسفه «پرداخت در ازای عملکرد » حاکم شود (کوک و کراسمن ، ۲۰۰۴).۴- نظام پاداش دهیکنترل نهایی که مفیدترین پشتیبانی در فرآیند توانمند سازی به شمار می رود، پاداش است. برقرار کردن ارزش های اساسی و تعیین اهداف، همانند پاداش ها، شیوه های شناخته شده ای برای کسب نتایج مطلوب هستند. پاداش ها به طور کلی مورد علاقه ما نیستند، بلکه پاداشی مورد توجه است که از توسعه و گسترش توانمند سازی، مانند" نفوذ مبتنی بر صلاحیت، " حمایت می کند. برای توانمند کردن کارکنان در یک نظام پاداش دهی مناسب، باید سهم هر فرد مشخص باشد (کینلا ، ۱۳۸۳). ۵- رشد حرفه ای کارکنانآموزش کارکنان، توسعه و رشد حرفه ای آنان جزء اساسی برنامه توانمندسازی است. در سازمآنهای جدید که با عنوان سازمآنهای یادگیرنده شناخته شده اند، مدیران به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی بر آن علاقه زیادی از خود نشان داده اند، این علاقه به دلیل آن است که توانمندسازی در ترویج فرهنگ یادگیری نقش بسزایی دارد. در سازمآنهای جدید رهبر باید محیطی را فراهم نماید که به هر فرد اجازه دهد یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد و در کارها سهیم شود. در این گونه سازمآنها کارکنان می خواهند یاد بگیرند و توانایی های خود را توسعه دهند. این امر، بدان معنی است که آنها بایستی با مجموعه ای از چالش های مداوم و مستمر روبرو شوند (ابطحی، ۱۳۸۳). ۶- دسترسی کارکنان به منابع توانمندسازی با فراهم کردن انواع منابع سازمانی که به افراد در انجام وظیفه کمک می کند، ارتباط دارد. مدیرانی که کارکنان را توانمند می سازند همانند مدافعان عقب در تیم فوتبال هستند تا بازیکنان خط حمله. آنان بیشتر فراهم کننده منابع و برطرف کننده موانع هستند و کمتر خط دهنده و فرمانده اند. بنابراین یکی از ماموریت های اساسی مدیران توانمندساز، کمک به کارکنان در جهت نیل به اهداف خود است. مهمترین منابعی که مدیران تواناساز می توانند فراهم آورند، منابعی هستند که به افراد کمک می کنند تا بر روی کار و زندگی خود کنترل داشته باشند، یعنی پرورش احساس خودکارآمدی و احساس استقلال فردی (عبدالهی، ۱۳۸۵).بیان مسئله:دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی های شگفت انگیزی همراه است. سازمآنها به عنوان زیر مجموعه ای از حیات انسانی، باید برای بقاء و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند، در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فنآوری و تجهیزاتی نیست بلکه آنها باید کارکنان یعنی سرمایه های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. پس از سال های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد. بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمآنها رابطه مستقیم وجود ادرد. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلقند باشند. سؤالات پژوهش:سؤالات کلی:۱- سطح توانمندی کارکنان بر اساس ابعاد توانمندسازی در شرکت گاز اصفهان در چه حدی است؟۲- آیا بین توانمندی کارکنان و عوامل سازمانی در شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟سؤالات فرعی:۱- آیا بین عوامل داشتن اهداف شفاف و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟۲- آیا بین عوامل نظام پاداش دهی و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟۳- آیا بین عوامل دسترسی کارکنان به منابع و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟۴- آیا بین عوامل میزان آموزش کارکنان و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود

دارد؟۵- آیا بین عوامل ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟۶- آیا بین عوامل ارزیابی عملکرد و توانمندی کارکنان شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟اهمیت و ارزش تحقیق:توانمند سازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقاء بهره وری سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. دلایل شدت توجه مدیران به توانمند سازی می توان ناشی از عوامل زیر باشد:۱- مطالعات مهارت های مدیریت نشان می دهد که توانمند سازی زیر دستان بخش مهمی ازاثربخشی سازمانی و مدیریتی است.۲- تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمآنها حاکی از این است که سهیم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد.۳- تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبرد های توانمند سازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد.روش تحقیق:روش تحقیق در این نوع پژوهش از نوع توصیفی ـپیمایشی است. که برای جمع آوری ادبیات موضوع از روش کتابخانه ای استفاده شده و جهت آزمون و بررسی فرضیه های پژوهش از پرسشنامه استفاده گردیده. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز شهرستان اصفهان در سال ۱۳۸۶-۱۳۸۵ می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. برای گردآوری داده های مربوط به گویه های شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی داربودن از پرسشنامه توانمند سازی روانشناختی اسپریتزر و جهت گردآوری داده های مربوط به گویه اعتماد از پرسشنامه میشرا استفاده شده است. و جهت جمع آوری داده های مربوط به عوامل مؤثر سازمانی از پرسشنامه توانمند سازی وتن و کمرون استفاده شده است. که ضریب پایایی پرسشنامه توانمندسازی برابر ۹۰/۰ بوده است و ضریب پایایی پرسشنامه شرایط سازمانی ۹۱/۰ بوده است. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات:آمار توصیفی:بر اساس داده های به دست آمده حاصل از پرسشنامه عمومی، اطلاعات تفصیلی در خصوص مشخصات و ویژگی های عمومی نمونه به دست آمده که به صورت مرتب در جدول شماره (۱)، بدآنها اشاره شده است. جدول شماره (۱): اطلاعات تفصیلی در خصوص مشخصات و ویژگی های عمومی نمونهمتغیر ها فراوانی درصد فراوانیجنسیت مردزن ۱۰۸۹ ۴/۹۲۷/۷سابقه خدمت بین ۵-۱ سالبین ۱۰-۵ سالبین ۱۵-۱۰ سالبین ۲۰-۱۵ سالبالاـتر از ۲۰ سال ۱۲۱۵۹۲۴۵۷ ۴/۱۰۸/۱۲۷/۷۵/۲۰۷/۴۸جنسیت بین ۳۰-۲۰ سالبین ۴۰-۳۰ سالبین ۵۰-۴۰ سالبالاتر از ۵۰ سال ۱۴۲۷۴۷۲۹ ۱۲۱/۲۴۲/۴۰۸/۲۴تحصیلات زیر دیپلمدیپلمفوق دیپلملیسانسفوق لیسانس ۸۴۵۱۶۴۰۸ ۸/۶۵/۳۸۷/۱۳۲/۳۴۸/۶آمار استنباطی:سؤال اصلی اول: سطح توانمندی کارکنان بر اساس ابعاد توانمندسازی در شرکت گاز اصفهان در چه حدی است؟برای تأیید یا عدم تأیید سؤال اصلی اول می بایست سؤال های فرعی یک الی پنجم را موردبررسی قرار داد. لذا در قسمت ذیل، به بررسی سؤال های پنجگانه اول پرداخته شده است.سؤال فرعی اول: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد شایستگی در حد مطلوبی می باشد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید :در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۲) ، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ( )، فرضH۰ رد و فرض مقابل یا H۱ تأیید می گردد.جدول شماره (۲):آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال اولسؤال اول میانگین t درجه آزادی P Nشایستگی ۴۲۹/۲۴ ۲۱۹/۴ ۱۱۶ ۱۱۷ ۰۰۰/۰سؤال فرعی دوم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد خود مختاری در حد مطلوبی می باشد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید :در آزمون این فرضیه، فرض H۱ معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل خود مختاری از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H۰ رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H۱ موردقبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد.در نتیجه با توجه به جدول (۳)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ( ) ، فرضH۰ رد و فرض مقابل یا H۱ تأیید می گردد.جدول شماره (۳): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی دومسؤال دوم میانگین t درجه آزادی P Nخود مختاری ۷/۳ ۴۳۰/۹ ۱۱۶

۱۱۷ ۰/۰۰۰سؤال فرعی سوم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد مؤثر بودن در حد مطلوبی می باشد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید :در آزمون این فرضیه، فرضH۱ معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل مؤثر بودن از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H۰ رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H۱ موردقبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد.در نتیجه با توجه به جدول (۴)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ( )، فرضH۰ رد و فرض مقابل یا H۱ تأیید می گردد.جدول شماره (۴): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی سومسؤال سوم میانگین t درجه آزادی P Nمؤثر بودن ۶۶۳/۳ ۸۶۴/۸ ۱۱۶ ۱۱۷ ۰/۰۰۰سؤال فرعی چهارم: آیا سطح توانمندی کارکنان از بعد معنی دار بودن بودن در حد مطلوبی می باشد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید :در آزمون این فرضیه، فرض H۱ معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل معنی دار بودن از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H۰ رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H۱ موردقبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد.در نتیجه با توجه به جدول ۰(۵)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ( )، فرضH۰ رد و فرض مقابل یا H۱ تأیید می گردد.جدول شماره (۵): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی چهارمسؤال چهارم میانگین t درجه آزادی P Nمعنی دار بودن ۲۴۲/۴ ۶۷۳/۲۱ ۱۱۶ ۱۱۷ ۰/۰۰۰سؤال فرعی پنجم: آیا سطح توانمندی کارکنان از از بعد اعتماد در حد مطلوبی می باشد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید :در آزمون این فرضیه، فرض H۱ معرّف آنست که اگر میانگین نمره پاسخ های سؤالات مربوط به فرضیه عامل اعتماد از مقدار ۳ بیشتر باشد، فرضیه مذکور تأیید گردیده و فرض H۰ رد می شود. در غیر اینصورت، فرض H۱ موردقبول واقع نگردیده و بطور کلی فرضیه مزبور رد خواهد شد.در نتیجه با توجه به جدول (۶)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده ( )، فرضH۰ پذیرفته می شود و فرض مقابل یا H۱ رد می گردد.جدول شماره (۶): آزمون t تک نمونه ای مربوط به سؤال فرعی پنجمسؤال پنجم میانگین t درجه آزادی P Nاعتماد ۷۳۷/۲ ۷۱۶/۳- ۱۱۶ ۱۱۷ ۰/۰۰۰سؤال اصلی دوم: آیا بین توانمندی کارکنان و عوامل سازمانی در شرکت گاز اصفهان رابطه وجود دارد؟برای تأیید یا عدم تأیید سؤال اصلی دوم می بایست سؤال های فرعی شش الی یازده را موردبررسی قرار داد. لذا در قسمت ذیل، به بررسی سؤال های ششگانه دوم پرداخته شده.سؤال فرعی ششم: آیا بین عوامل داشتن اهداف شفاف و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید : فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل داشتن اهداف روشن رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و داشتن اداف روشن رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۰(۷) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰/۰۰۰). پسمی توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۷۸/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با داشتن اهداف روشن یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۹/۲۲٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر تعیین اهداف قابل توجیه است.جدول شماره (۷): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و داشتن اهداف روشنتوانمند سازیابعاد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداداهداف روشن ۴۷۸/۰ ۲۲۹/۰ ۰/۰۰۰ ۱۱۷سؤال فرعی هفتم: آیا بین عوامل نظام پاداش دهی و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید : فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل نظام پاداش دهی رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و نظام پاداش دهی رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۸) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰/۰۰۰) . پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۷۷/۰ می باشد می توان گفت که بین

سطح توانمندی کارکنان با نظام پاداش دهی یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۸/۲۲٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر نظام پاداش دهی قابل توجیه است.جدول شماره (۸): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و داشتن اهداف روشنتوانمند سازیابعاد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعدادنظام پاداش دهی ۴۷۷/۰ ۲۲۸/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷سؤال فرعی هشتم: آیا بین عوامل دسترسی به منابع و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید : فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل دسترسی به منابع رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و دسترسی به منابع رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۹) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰) . پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۵۸/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل دسترسی به منابع یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۲۱٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر دسترسی به منابع قابل توجیه است.جدول شماره (۹): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل دسترسی به منابعتوانمند سازیابعاد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعداددسترسی به منابع ۴۵۸/۰ ۲۱۰/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷سؤال فرعی نهم: آیا بین عوامل ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید : فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ساختار سازمانی رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ساختار سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۱۰) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰) . پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۵۱۳/۰- می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل ساختار سازمانی یک ارتباط معنی دار و غیر مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۴/۲۶٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر ساختار سازمانی قابل توجیه است.جدول شماره (۱۰): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل ساختار سازمانیتوانمند سازیابعاد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعدادساختار سازمانی ۵۱۳/۰- ۲۶۴/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷سؤال فرعی دهم: آیا بین عوامل ارزیابی عملکرد و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید : فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ارزیابی عملکرد رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل ارزیابی عملکرد رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۱۱) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰) . پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با ۴۸۱/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل ارزیابی عملکرد یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۱/۲۳٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر ارزیابی عملکرد قابل توجیه است.جدول شماره (۱۱): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل ارزیابی عملکردتوانمند سازیابعاد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعدادارزیابی عملکرد ۴۸۱/۰ ۲۳۱/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷سؤال فرعی یازدهم: آیا بین عوامل آموزش و توانمندی کارکنان رابطه وجود دارد؟در این آزمون فرضیه آماری به صورت زیر بیان گردید : فرض بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل رشد حرفه ای کارکنان رابطه ای وجود ندارد، و فرض مقابل یا بیانگر این است که بین سطح توانمندی کارکنان و عامل رشد حرفه ای کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به جدول (۱۲) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است و چون ضریب همبستگی برابر با

۳۹۹/۰ می باشد می توان گفت که بین سطح توانمندی کارکنان با عامل رشد حرفه ای کارکنان یک ارتباط معنی دار و مستقیم وجود دارد. همچنین بر مبنای ضریب تعیین محاسبه شده می توان گفت که ۲/۱۵٪ از تغییرات توانمند سازی با تغییر رشد حرفه ای کارکنان قابل توجیه است.جدول شماره (۱۲): ضریب همبستگی بین توانمند سازی و عامل رشد حرفه ای کارکنانتوانمند سازیابعاد سازمانی ضریب همبستگی ضریب تعیین سطح معناداری تعدادآموزش ۳۹۹/۰ ۱۵۲/۰ ۰۰۰/۰ ۱۱۷ارائه مدل تجربیا آزمون فرضیه های تحقیق، چگونگی رابطه هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته که در قالب فرضیه های این پژوهش مطرح شده بود، مشخص گردید. از این جهت در مجموع ۶ فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به داده های جمع آوری شده و فعالیت های آماری مربوط، تمامی فرضیه ها تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. در این بخش با استفاده از تکنیک های چندمتغیره از قبیل تحلیل رگرسیون چندگانه وتحلیل مسیر چگونگی روابط درونی متغیرهای مرتبط با متغیر وابسته پژوهش،تعیین و سهم هر یک از آن ها در تبیین متغیر وابسته پژوهش و چگونگی این سهم به لحاظ میزان همبستگی، نوع سهم از جهت مثبت یا منفی بودن، نوع ارتباط (مستقیم یا غیرمستقیم ) مورد بررسی قرارمی گیرد.در این پژوهش به منظور روابط چند متغیری چندگانه و بخش اثرات جمعی وهمزمان متغیرهای مستقل برمتغیر وابسته پژوهش، تعیین همبستگی چندگانه بین متغیرهای مستقل بامتغیر وابسته تحقیق و نیز بیان توان تبیین مدل های پژوهش از تکنیک تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. با توجه به تعداد زیاد متغیرهای مستقل، از روش گام به گام که روش مناسبی برای این امر می باشد استفاده شده است، جدول شماره (۱۱). (سرمد و دیگران، ۱۳۸۲).جدول شماره (۱۳) نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مدل تجربی تحقیقضریب همبستگی چندگانه: ۷۱۹/۰ مقدار ( F): ۱۹/۳۰ضریب تعیین: ۵۱۷/۰ سطح معناداری : ۰۰۰/۰ضریب تعدیل شده: ۵۰۰/۰متغیر ضریب استاندار شده ضریب همبستگی چندگانه ضریب تعیین ضریب تعدیل شده سطح معنا داریساختار سازمانیارزیابی عملکردنظام پاداش دهیاهداف روشن ۴۱۵/۰-۲۳۴/۰۲۵۰/۰۱۷۲/۰ ۷۱۹/۰۶۹۴/۰۶۶۰/۰۵۱۳/۰ ۵۱۷/۰۴۸۱/۰۴۳۶/۰۲۶۴/۰ ۵۰۰/۰۴۶۷/۰۴۲۶/۰۲۵۷/۰ ۰۰۵/۰۰۰۱/۰۰۴۲/۰۰۰۰/۰شکل مجموع مجذورات درجه آزادی میانگین مجذورات F sig رگرسیونباقیماندهکل ۱۴۷۴۱/۳۰۱۵۸۳۶/۹۰۶ ۴۱۱۲۱۱۶ ۳۱۳۲/۹۷۶ ۱۹/۳۰۰ ۰۰۰/۰تحلیل مسیر برای آزمون مدل تجربی یا مدل های طراحی شده در پژوهش از شیوه تحلیل مسیر استفاده می شود که نتایج آن مناسب بودن مدل را فراهم می سازد. در این شیوه با طراحی دیاگرام مسیر، روابط مستقیم وغیر مستقیم ونیز عدم رابطه (در صورت فرض صفر بودن همبستگی در متغیر) بین تعدادی از متغیرها نشان داده می شود. علاوه برآن در شیوه تحلیل مسیر علاوه برروابط خطی به روابط غیرخطی بین متغیرها نیز توجه گردیده وزمینه قضاوت درمورد روابط متغیرها فراتر از روابط خطی که مبتنی بر محاسبه ضرایب همبستگی است فراهم می گردد. در این روش از وزن های بتا (ضرایب استاندارد شده رگرسیون) و ضریب $R^2$ به عنوان ضرایب مسیر استفاده می شود و میزان و علامت این ضریب دلالت برارزش و جهت گذاری آن ها برروی متغیر مربوطه دارد. از طرفی تحلیل مسیر، نوعی تحلیل رگرسیون کاربردی است که در سطحی فراتر از تحلیل رگرسیون عمل می کند. بدین صورت که در تحلیل مسیر علاوه برمشخص بودن روابط مستقیم وغیر مستقیم وخطی بین متغیرها، روابط غیرخطی مستقیم بین متغیرها نیزمشخص می شود( منصور فر، ۱۳۸۵). شکل(۱): مدل نهایی تحقیقنتیجه گیری بر اساس یافته های تحلیلینتیجه گیری از سؤال فرعی اول: در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۲)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ( ۴۲۹/۲۴ ) بزرگتر از t جدول ( ۶۵۸/۱ ) می باشد بنابراین می توان گفت که فرض$H_1$ که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد شایستگی می باشد پذیرفته و فرض$H_0$ رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان شایستگی لازم جهت انجام وظایف محوله را دارا هستند و احساس اطمینان می کردند که می توانند وظایف را به طور مؤثر انجام دهند. به عبارت دیگر آن ها اعتقاد داشتند که بر مهارت هایی که برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز می باشد تسلط دارند، نسبت به توانایی خود در انجام کار مطمئن هستند و به طور کلی احساس می کردند که کار در محدوده تبحر

و قابلیت هایشان قرار دارد. نتیجه گیری از سؤال فرعی دوم:در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۳)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ( ۴۳/۹ ) بزرگتر از t جدول ( ۶۵۸/۱ ) می باشد بنابراین می توان گفت که فرضH۱ که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد خودمختاری می باشد، پذیرفته و فرضH۰ رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان خودمختاری لازم در انجام وظایف محوله را دارا هستند، به عبارت دیگر احساس اطمینان می کردند که آزادی عمل و استقلال لازم را در پیش قدمی و استمرار رفتارها و فرایندها، تصمیم گیری شخصی در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود و فرصت استفاده از ابتکار شخصی در انجام وظایف شغلی را دارا هستند.نتیجه گیری از سؤال فرعی سوم:در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۴)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ( ۸۶۴/۸) بزرگتر از t جدول ( ۶۵۸/۱ ) می باشد بنابراین می توان گفت که فرضH۱ که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد مؤثر بودن می باشد پذیرفته و فرضH۰ رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان در زمینه شغلی خود احساس مؤثر بودن می کردند، به عبارت دیگر کارکنان احساس می کردند که توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود، کنترل زیاد بر آنچه که در واحد کاریشان اتفاق می افتد را دارا می باشند. و اعتقاد داشتند که نظرشان در تصمیم گیری واحد کاری مربوطه مورد توجه قرار می گیرد.نتیجه گیری از سؤال فرعی چهارم:در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۵)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ( ۶۷۳/۲۱) بزرگتر از t جدول ( ۶۵۸/۱ ) می باشد بنابراین می توان گفت که فرضH۱ که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد معنی دار بودن می باشد پذیرفته و فرضH۰ رد می گردد. بنابراین می توان گفت که کارکنان در زمینه شغلی خود احساس معنی دار بودن می کردند، به عبارت دیگر کارکنان اهداف شغلی خود را با ارزش می دانستند، و علاقه درونی زیادی به شغل خود داشتند. و اعتقاد داشتند کاری که انجام می دهند برایشان معنی دار و مهم می باشد. نتیجه گیری از سؤال فرعی پنجم:در آزمون این فرضیه، با توجه به جدول (۶)، t مشاهده شده در سطح ۰۵/۰ معنی دار بوده و چون t مشاهده شده ( ۷۱۶/۳-) کوچکتر از t جدول ( ۶۵۸/۱ ) می باشد بنابراین می توان گفت که فرضH۱ که معرف احساس توانمندی کارکنان از بعد اعتماد می باشد رد و فرضH۰ پذیرفته می شود. بنابراین می توان گفت که کارکنان در شغل خود احساس امنیت شخصی نمی کردند. و احساس می کردند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار نمی شود. به عبارت دیگر آن ها اعتقاد داشتند که همکاران شان با آن ها کاملاً صادق نیستند، اطلاعات مهم را با آن ها در میان نمی گذارند و نسبت به موفقیت و کامیابی آن ها توجه ندارند. نتیجه گیری از سؤال فرعی ششم: با توجه به جدول (۷) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۴۷۸/۰ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یك رابطه معنادار و مستقیم بین داشتن اهداف روشن و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر میزان شفافیت اهداف در سازمان بیشتر و واضح تر باشد سطح توانمندی کارکنان بیشتر می شود و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی هفتم: با توجه به جدول (۸) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۴۷۷/۰ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یك رابطه معنادار و مستقیم بین نظام پاداش دهی مبتنی بر عملکرد و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر نظام پاداش دهی در سازمان بر مبنای توانمندی کارکنان باشد، کارکنان بیشتر احساس توانمندی می کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی هشتم: با توجه به جدول (۹) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۴۵۸/۰ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یك رابطه معنادار و مستقیم بین میزان دسترسی به منابع و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر میزان دسترسی کارکنان به

منابع در سازمان بیشتر باشد، کارکنان بیشتر احساس توانمندی می کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی نهم: با توجه به جدول (۱۰)سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۵۱۳/۰- به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و معکوس بین ساختار سازمانی و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر ساختار سازمان سازمان سلسله مراتبی تر باشد، کارکنان کمتر احساس توانمندی می کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی دهم: با توجه به جدول (۱۱) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی (R) برابر با ۴۸۱/۰ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین ارزیابی عملکرد و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر ارزیابی عملکرد در سازمان بر مبنای توانمندی کارکنان باشد، آن ها بیشتر احساس توانمندی می کنند و بالعکس. نتیجه گیری از سؤال فرعی یازدهم: با توجه به جدول (۱۲) سطوح معنی داری کوچکتر از ۰۵/۰ سطح خطای مورد نظر می باشد (۰۰۰/۰). پس می توان گفت که آماره آزمون در ناحیه رد و پذیرش قرار گرفته است. برای این دو متغیر ضریب همبستگی ( R ) برابر با ۳۹۹/۰ به دست آمد. این ضریب همبستگی نشان دهنده یک رابطه معنادار و مستقیم بین رشد حرفه ای و میزان توانمندی کارکنان است. یعنی هر چقدر سطح حرفه ای بودن کارکنان بالاتر باشد، آن ها بیشتر احساس توانمندی می کنند و بالعکس. نتیجه گیری از مدل تحقیقبا توجه به جدول (۱۳) مقدار سنجه آزمون Fو میزان معناداری آن در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می دهد که معادله رگرسیون معتبر و نتایج آن قابل تحلیل می باشد. ضریب همبستگی چندگانه چهار متغیر باقیمانده در تحلیل رگرسیون با متغیر وابسته ۷۱۹/۰ می باشد وضریب تعیین خالص ۵۰۰/۰ می باشد که به معنای تبیین ۵۰٪ درصد واریانس متغیر وابسته از طریق این چهار متغیر می باشد و درصد باقیمانده به وسیله متغیرهای دیگری تبیین می شوند. با توجه به ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای معادله رگرسیون که از ضرایب استاندارد شده (بتا) بوده وقابلیت مقایسه را دارند به ترتیب متغیرهای ساختار سازمانی، نظام پاداش دهی، داشتن اهداف روشن و ارزیابی عملکرد بیشترین تأثیرگذاری را درتبیین واریانس متغیر وابسته دارند. و دو متغیر دیگر یعنی آموزش و دسترسی به منابع به صورت مستقیم بر متغیر وابسته یعنی توانمند سازی تأثیر نداشته و از طریق تأثیر بر متغیر های دیگر بر متغیر وابسته تأثیر می گذارند. پیشنهادات اجراییاز عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها در حال حاضر کیفیت و بالا بودن سطح توانمندی نیروی انسانی است. یعنی تفاوت اصلی سازمان ها را باید دانایی و نادانی دانست نه دارایی و ناداری. منبع انسانی به عنوان مهمترین، گرانترین و با ارزشترین سرمایه یک سازمان محسوب می شود. در این راستا جهت بهبود سطح توانمندی کارکنان و سازمان موارد زیر پیشنهاد می گردد:۱- مدیران برای ایجاد زمینه توانمند سازی کارکنان باید اطلاعات سازمانی لازم برای انجام وظایف را در اختیار آنان قرار دهند. اگر می خواهیم واقعاً افراد تصمیمات به موقع و مناسب اتخاذ نمایند و مسئولانه عمل نمایند باید در مورد عملکرد سازمانی، مأموریت ها، برنامه ها، اهداف، اعتبارات و به طور کلی آنچه در سازمان می گذرد آگاهی داشته باشند.۲- اصولاً سازمان ها و زندگی شغلی بر اساس الگوی جمعی و گروهی سازماندهی شده اند. بنابراین فعالیت ها و عملیات باید توسط کارکنان انجام گردند. مدیران باید به جای سلسله مراتب سنتی ، تیم های کاری تشکیل دهند. زیرا یکی از رکن های اساسی توانمند سازی تشکیل تیم یا گروه های شغلی می باشد. ۳- مدیران از اندیشه ها و افکار کارکنان در امور و برنامه ها استفاده کنند و آن ها را در فعالیت های سازمانی درگیر سازند. در جو مشارکت جویانه خلاقیت و ابتکار بوجود می آید و موجب رشد و بلوغ کارکنان می شود. ۴- نظام پاداش دهی مبتنی بر عملکرد و مشروط باشد. در دادن پاداش به خلاقیت، ابتکار فردی و گروهی، نیازها و علایق فردی، تفاوت های فردی، انواع پاداش ها توجه جدی شود.۵- حرفه ای شدن کارکنان یکی از عواملی است که پدیده دیوانسالاری را مورد تاخت و تاز قرار می دهد. کارکنان حرفه ای نباید در گیرودار دیوانسالاری، گرفتار شوند که نتوانند از

خلاقیت خود استفاده کنند. بر این اساس باید ساختار سازمانی متناسب با اهداف سازمانی و سطح توانمندی کارکنان طراحی گردد. ۶- داشتن اهداف روشن موجب می شود کارکنان مسیر خود را مشخص کنند، مأموریت های سازمانی و راهبردهایی که در این راه به اجرا در می آید تعیین کننده کاری است که کارکنان در سازمان باید انجام دهند. بنابر این باید اهداف سازمانی به درستی بیان شوند، غایت سازمان مشخص شود، طوری عمل شود که اهداف تحقق پذیر، هماهنگ و قابل حصول باشند.۷- یکی از مهمترین دگرگونی هایی که باید در نظام های مدیریت عملکرد حاصل شود، جابه جایی کانون توجه نظام ارزیابی عملکرد است. به جای فرمول «پرداخت در ازای وقت»، باید فلسفه «پرداخت در ازای عملکرد» حاکم شود. اگر قرار بر آفرینش فرهنگ توانمند سازی باشد، کانون توجه باید تغییر کند و دست کم بخشی از آن به جای عملکرد فردی، بر عملکرد گروهی مبتنی گردد.۸- در فرهنگ توانمندسازی، افراد باید مسئولیت پذیرتر و خودگردانتر باشند. به همین سبب آموزش باید جزء جدایی ناپذیر فرآیندهای توانمندسازی باشد. بنابر این مدیران باید محیطی را فراهم نمایند که به هر فرد اجازه دهد یاد بگیرد، رشد کند، توسعه یابد و در کارها سهیم شود.۹- توانمندسازی با فراهم کردن انواع منابع سازمانی که به افراد در انجام وظیفه کمک می کند، ارتباط دارد. هر چه قدر منابع و اطلاعات در اختیار کارکنان قرار گیرد به همان نسبت بر میزان توانمندیشان افزوده می گردد. بنابراین مدیران باید در جهت فراهم کردن هر چه بیشتر منابع برای کارکنان تلاش کنند. ۱۰- شناسایی ویژگی های فردی و شخصیتی کارکنان با معیارهای رفتار فردی و بکارگیری آنان در پست های مناسب سازمانی.منابع-

ابطحی، سید حسن ( ۱۳۸۳ "). آموزش و بهسازی منابع انسانی، "تهران: انتشارت پیوند، چاپ اول.- بلانچارد، کن، کارلوس و آلن راندالف (۱۳۸۱") . مدیریت توانمند سازی کارکنان، "ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: نشر مدیران.- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵ "). مدیریت منابع انسانی، "تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ دهم.- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، رحیم ( ۱۳۸۵"). توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، " تهران: نشر ویرایش، چاپ اول.- عبدالهی، بیژن (۱۳۸۴").توانمند سازی روان شناختی منابع انسانی : دیدگاه ها و ابعاد . "مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت ، گروه پژوهشی صنعتی آریا.- کینلا، دنیس سی ( ۱۳۸۳ "). توانمندسازی منابع انسانی، "ترجمه: مهدی ایرن نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمان، تهران: نشر مدیران، چاپ اول.- مینتزبرگ، هنری ( ۱۳۷۷ "). سازماندهی: پنج الگوی کارساز، "ترجمه ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابقی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.

Baild , j (۲۰۰۶). "The Intent Leave: An Investigation of Empowerment Mechanism, job satisfaction , and organizational commitment Among Technical College Employees". Unpublished dissertation. Cappella University.- Cook, J. & Crossman, A. (۲۰۰۴). "Satisfaction with performance appraisal systems", Journal of Management Psychology, Vol. ۱۹, No. ۵, PP. ۵۲۶-۵۴۱- Gomez, C. & Rosen, B (۲۰۰۱). "The leaded- member Exchange as a link between managerial trust and employee. Empowerment. Group and organization management".- Greasly, k & et al (۲۰۰۴). "Employee participation of empowerment". Employee Relation, Vol. ۲۷, No. ۴, PP. ۳۵۴-۳۶۸- Hill, F & Huq, R (۲۰۰۴). " Employee empowerment: conceptualization, aims and outcomes". Total Quality Management Journal, Vol. ۱۵, No. ۸, PP. ۱۰۲۵-۱۰۴۱- Kim, S. (۲۰۰۲). "Participative management and job satisfaction", Public Administration Review, Vol. ۶۲, No. ۲, PP. ۲۳۱-۲۴۱- Klidas, A. K (۲۰۰۲). "Employee empowerment in the European cultural context:

findings from industry". PhD, thesis, Amsterdam: Rozenberg Publishers.- Matthews, & et al, (۲۰۰۳). "The organizational empowerment scale". Personnel Review, Vol. ۳۲, No. ۳, PP. ۲۹۷-۳۱۸- Petters, J. & et al, (۲۰۰۲). "Dimensions and patterns in employee empowerment", Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. ۱۲, No. ۴, PP. ۳۷۷-۴۰۱- Randolph, W. A, (۲۰۰۰). "Re-thinking empowerment". Organizational Dynamics, Vol. ۲۹, No. ۲, PP. ۹۴-۱۰۷- Sallee, A, & Flaherty, K, (۲۰۰۳). "Enhancing salesperson trust: an examination of managerial values, empowerment, and the moderating influence of SBU strategy". Journal of Selling or sales management, Vol. XXIII, No. ۴, PP. ۲۹۹-۳۱۰- Sasiadek, S. M (۲۰۰۶). "Individual Influence Factors That Impact Employee Empowerment: A Multi case study". Unpublished dissertation capella university.- Tabora, C. (۲۰۰۰). "Leadership, teamwork, and empowerment: future management trends". Cost Engineering, Vol. ۴۲, No. ۱۰, PP. ۴۱-۴۲- Yoon, J. (۲۰۰۱). "The role of structure and motivation for workplace empowerment", Social Psychology Quarterly, Vol. ۶۵, No. ۲, PP. ۱۹۵-۲۰۶

## ضرورت برطرف کردن ابهامات آینده سهام عدالت

روزنامه جمهوری اسلامی سهام عدالت که در واقع برای مسئولان بازخورد سیاسی به دنبال دارد تهدید بزرگی برای بازار سرمایه در سال های آینده قلمداد می شود چرا که فشار فروشندگی که به عنوان پتانسیل سهام عدالت ذخیره شده است منجر به ریزش بازار در سال های آینده خواهد شد تا آنجا که بعداز هجوم صاحبان سهام عدالت به بازارسرمایه بحرانی وخیم تر از بحران سال ۸۴ دربازارسرمایه را تجربه خواهیم کرد .اقدام دولت نهم با پرداخت سود سهام عدالت در آستانه انتخابات ریاست جمهوری بیش از پیش این پروژه را با چالش و پرسش هایی متعدد روبرو ساخت به نحوی که مجلسی ها معترض شدند چرا باید عجولانه سود سهام عدالت در آستانه برگزاری انتخابات از سوی دولت احمدی نژاد بین مردم تقسیم می شد . بر این اساس ۱۴ نماینده مجلس از وزیر امور اقتصادی و دارایی خواستند در این باره توضیح دهد. ماجرا از آنجا شروع شد که چندی پیش برخی نمایندگان مجلس در اظهار نظرها و نطق هایی اعلام کرده بودند که نحوه محاسبه و پرداخت سود سهام عدالت در ماه های اخیر در شرایطی که بنگاه های اقتصادی با مشکلاتی مواجه اند ابهام دارد. آنها بودند که در پرداخت سود سهام عدالت به مشمولان الزامات قانونی رعایت نشده است و حتی تشکیل کمیته ای از سوی مجلس برای تحقیق و تفحص در این زمینه را خواستار شده بودند. این مسئله تا جایی پیش رفت که مدیرعامل کارگزاری سهام عدالت اعلام کرد که پرداخت سود مشمولان مرحله اول و دوم سهام عدالت و همزمانی آن با انتخابات تصادفی بوده و هر زمانی که پول کافی در اختیار باشد پرداخت سود مشمولان آغاز می شود. همچنین به اعتقاد برخی از کارشناسان پرداخت سود سهام عدالت در آستانه انتخابات از محل یک میلیارد تومان مناقشه برانگیز از خزانه دولتی انجام شده است تا بعدها این مبالغ از محل جابه جایی سود شرکت ها به خزانه دولتی بازگردد اما محمدجواد شیخ در خصوص این ابهام می گوید : شرکت هایی که در پرتفوی سهام عدالت هستند اکثرا سودده بوده و اگر شرکتی زیان ده باشد سودی ندارند که تقسیم کند لذا این موضوع صحت ندارد. وی با طرح این سوال که اگر سهام عدالت سودی از شرکت ها دریافت نکند پس از چه محلی می تواند سود پرداخت کند ادامه داد : از ۵۰ شرکت موجود در پرتفوی سهام عدالت ۳۹ شرکت سودده و ۱۱ شرکت زیان ده هستند

که این ۱۱ شرکت از شرکت های پتروشیمی بوده که در مرحله طرح قرار داشته و به همین ترتیب زیان ده شدند ولی بقیه شرکت ها از جمله فولاد مبارکه و مس سودده بودند. او معتقد است که از پالایشگاه های بندرعباس آبادان اصفهان تبریز تهران شازند اراک شیراز کرمانشاه و لاوان که در پرتفوی سهام عدالت هستند تنها پالایشگاه نفت لاوان سود نداشته و بقیه پالایشگاه ها سودده بودند . در این میان از ۹ شرکت پتروشیمی که در پرتفوی سهام عدالت قرار دارند همه شرکت های پتروشیمی از جمله پتروشیمی ارومیه بوعلی سینا بیستون فجر تبریز جم خوزستان تندگویان و مارون زیان ده بوده و تنها پتروشیمی بندر امام (ره ) سودده بوده است به این ترتیب ۹ شرکت پتروشیمی به همراه پالایشگاه نفت لاوان و پست بانک در سال مالی ۸۶ زیان ده بودند . در واقع از ۱۰ شرکت پتروشیمی که به سهام عدالت داده شده است ۹ شرکت زیان ده بوده و فقط پتروشیمی بندر امام (ره ) سودده است که آن هم تاکنون سود خود را به سهام عدالت پرداخت نکرده است . وی اضافه کرد : برای پرداخت سود این شرکت دستور رئیس جمهوری را اخذ کردیم ولی این شرکت تاکنون از پرداخت سود ۵۰ میلیارد تومانی خودداری کرده است . بنابراین تنها منبع شرکت کارگزاری سهام عدالت سود شرکت ها است و این شرکت منبع دیگری ندارد که سود پرداخت کند. از این رو شرکت هایی که سود خود را پرداخت کردند موجب شد که بتوانیم سود مراحل اول و دوم مشمولان سهام عدالت را پرداخت کنیم .به گزارش ایلنا این درحالی است که در هفته گذشته شیخ مدیر عامل کارگزاری سهام عدالت اعلام کرد که به دلیل عدم دریافت سود از برخی شرکت ها امکان ادامه پرداخت سود سالانه به مشمولان مرحله سوم وجود ندارد. تا انجا که مقداری از سود شرکت ها دریافت شده اما به اندازه ای نیست که بتوان به سایر مشمولان مرحله سوم از جمله کارکنان وزارتخانه های صنایع دفاع آموزش عالی و بازنشستگان تامین اجتماعی و خدمات درمانی سود ۴۰ هزار تومانی را پرداخت کرد .حال با بررسی فرازو فرودهای سهام عدالت از روزهای آغازین اجرای این طرح سوالات بسیاری از چگونگی نحوه اجرای این طرح مطرح است . کارشناسان می پرسند آیا سهام واگذار شده در قالب سهام عدالت ذاتا ارزشمندند آیا سهامی که به بهانه پرتفوی مختلف عرضه می شود از لحاظ ارزش با یکدیگر برابر است آیا بحث عدالت مطرح شده در ترکیب پرتفوی عدالت نیز لحاظ شده آیا تاخیر در واگذاری ها عدالت را رعایت می کند و از سوی دیگر هزاران سوال اذهان عمومی را نیز به خود جلب کرده است تا آنجا که حتی تحلیل گران معتقدند در نحوه واگذاری های سهام عدالت نیز بویی از مساوات به مشام نمی رسد زیرا سهام عدالت که به دهک پایین جامعه واگذار می شود جزو حقوق همه اقشار جامعه در دهک های مختلف است و همه افراد جامعه در قالب شهروند حق انتفاع از سهام عدالت خواهند داشت حال انکه این ضرورت در پرداخت سهام عدالت به اقشار جامعه رعایت نشده است باید گفت در راستای اجرای سهام عدالت دستیابی به اهداف دولت نهم جایگزین دسترسی به اهداف اقتصاد ملی شد تا انجا که دولت نهم واگذاری سهام شرکت های دولتی بر اساس اصل ۴۴ را در قالب پرداخت سهام این شرکت ها به جوایز صادراتی رد دیون کشف قیمت و سهام عدالت انجام داد . اکنون اما با نگرشی بر وضعیت شرکت های دولتی در می یابیم که تنها در جریان این واگذاری ها (که در نگاه اول جهت رسیدن به مدیریتی کارا صورت می گیرد)نه تنها به اهداف تغییر مالکیت دولتی نرسیدیم بلکه دولت با واگذاری سهام شرکت هایی که بیش از ۷۰ درصد بودجه دولتی را می بلعند قصد سربار کردن مشکلات این شرکت ها به بخش خصوصی و جمع آوری مبالغی از بین مردم در جریان واگذاری ها را دارد. با مروری بر دهه اول انقلاب اسلامی شاهد انتقال بسیاری از بخش های خصوصی به بخش دولتی و ادغام بانک ها با یکدیگر بودیم حال آن که در چند سال اخیر دولت مجبور شد نسبت به سیاست های اقتصادی دهه اول انقلاب اسلامی ایران عقب نشینی کرده و بخش هایی که در آن سال ها دولتی کرده بود را بار دیگر به بخش خصوصی واگذار کند. اما کار به جایی رسید که امروز با مروری به فرآیند خصوی سازی به جمله معروف شبه دولتی سازی که در چند سال اخیر میان صاحب نظران معروف شده است می رسیم چرا که در جریان واگذاری ها شاهد واگذاری ۵ درصدی سهام در قالب کشف قیمت ۱۰ درصد سهام ترجیهی به کارگزاران ۴۰ درصد سهام عدالت ۲۰ درصد سهام بلوکی و ۲۰ درصد سهام در اختیار

دولت بودیم بنابر سهم ۲۰ درصدی بخش خصوصی در هیات مدیره شرکت های واگذار شده در صورت خوش بین بودن حتی سهامداران این ۲۰ درصد سهام اصولا کنسرسیومی از شرکت های سرمایه گذاری دولتی بوده یا مشتری های آنها مجموعه های نظامی و شبه نظامی مانند صندوق مهر و قرارگاه خاتم الانبیا هستند. با نگاهی بر مدیریت دولتی سهام عدالت و نفوذ سایر مدیران دولتی درترکیب سهام واگذار شده در می یابیم که شرکت های دولتی حتی پس از واگذاری به بخش خصوصی در قرق مدیران دولتی قرار دارند. در واقع دولت با فرایند شبه خصوصی سازی به کاهش بودجه و جمع آوری مبالغی که در قالب بخش خصوصی مقرر به معامله در بازار شده و از چرخه عملیاتی خارج شده است اقدام کرده به نحوی که در طول این مدت شاهد برخی از واگذاری های عجولانه و پر ابهامی مانند واگذاری شرکت مخابرات بودیم تا آنجا که بازار سرمایه زیان های بسیاری از بزرگترین شرکت بورسی به دلیل عدم شفافیت متحمل شده است اما در طول این مدت هیچ یک از مسئولان امر جوابگوی اشتباهات و ابهامات وارده دراین شرکت نبودند.امروز با دوره کردن پرونده سهام عدالت که به گفته کرد زنگنه تا یک ماه دیگر بسته خواهدشد به وضوح مشخص است که این پرونده مانند واگذاری شرکت های دولتی به بخش خصوصی ابهامات بسیاری دارد. اگر از دید تخصصی پرداخت سود سهام عدالت از سبد شرکت های مشمول رادر نظر بگیریم به گفته نمایندگان مجلس به ابهامات وارده در پرداخت سود سهام عدالت در آستانه انتخابات ریاست جمهوری نزدیک تر می شویم . اگر فرض را براین بگیریم که سود سهام عدالت از ذخایر شرکت ها پرداخت شده است با اعمال تبعیض در پرداخت سود میان سهامداران حقیقی و حقوقی طبق قوانین حسابرسی مسئولان موظف به ارائه گزارش تبعیض در پرداخت سود به سهامداران می شوند اما چنین گزارش هایی از سوی شرکت ها ارائه نشده است لذا خروج نقدینگی از این شرکت ها در قالب سهام عدالت در هاله ای از ابهام فرو می رود اما اگر به گفته مسئولان این سود از ذخایر شرکت ها دریافت شده بار دیگر دولتی ها در دایره اتهام قرار می گیرند زیرا شرکت هایی که هنوز سود سهامداران خود را پرداخت نکردند به دلیل اعمال فشارهای دولت مجبور به پرداخت سود و یا بهتر بگوییم مجبور به هبه کردن سود شرکت به دهک های پایین جامعه شده اند که تبعیض پرداخت سود به سهامداران خلاف قوانین است .در واقع با بررسی فرایند سهام عدالت به این نتیجه خواهیم رسید که دراین فرایند که باشعار اشاعه عدالت بنیانگذاری شد نه تنها عدالت واقعی اجرا نشده است بلکه سهام عدالت که در واقع برای مسئولین بازخورد سیاسی به دنبال دارد تهدید بزرگی برای بازار سرمایه در سال های آینده قلمداد می شود چرا که فشار فروشندگی که به عنوان پتانسیل سهام عدالت ذخیره شده است منجر به ریزش بازار در سال های آینده خواهدشد تا آنجا که بعداز هجوم سهامداران عدالت به بازارسرمایه شاهد بحرانی وخیم تراز بحران سال ۸۴ دربازارسرمایه خواهیم شدروزنامه جمهوری اسلامی – صفحه اقتصادی

## تفاوت مدیریت سیستماتیک با مدیریتهای قدیمی

علی فتح‌الله‌زاده

مورد: فوتبال: به عنوان مدیری که هر ۲ دوره قدیم و جدید فوتبال ایران را تجربه کرده باید بگویم و بنویسم که تفاوت نگاه مدیریت و عقد قراردادها با بازیکنان آماتور اما متعصب دیروز با بازیکنان حرفه‌ای امروز از زمین تا آسمان است! یک دهه قبل مدیریت کاریزماتیک بود و با ریش‌سفیدی و غوطه‌ور بودن در دنیای تعصب بازیکن طی طریق می‌کرد اما امروز بندهای قراردادی است که از روشهای سیستماتیک امور یک باشگاه را جلو می‌برد!فی‌الواقع آن روزها مدیران تیمداری می‌کردند و امروز باشگاهداری می‌کنند!طی سنوات گذشته بازیکنان به واسطه تعصب درونی، خود درب باشگاه را می‌زدند و کافی بود از همان مسیر تعصب که آنها را وادار به کوبیدن کلون درب باشگاه کرده وارد شوی و بقیه مسائل خود به خود جلو می‌رفت اما امروز تو یک مدیر هستی و یک دنیا بند و تبصره که بی‌توجهی به هر کدام از آنها می‌تواند سرمایه باشگاه را دور بریزد و به عنوان مثال بازیکنی

داشته باشی که مدام خود را به مصدومیت بزند یا اینکه چند برابر بیشتر از مرخصی‌هایش استفاده کند، بی‌آنکه متوجه ضرری شود!آن روزها شما با کوهی از تعصب رودررو بودی و کافی بود مسیر را برای بازیکن باز کنی! بازیکن مورد نظر خودش تمرین می‌کرد، حتی در پاره‌ای مواقع بیش از تمرین معمولی؛ مثل محمد نوازی که ۲ ساعت پس و پیش از تمرین آدمکها را می‌چید و ضربه ایستگاهی زد تا لقب" محمد دیوید بکهام "را معنی کند اما امروز این شمایی که به عنوان یک مدیر باید الزام کنی که تمرین و خرج تعصب برای باشگاه چگونه شکل می‌گیرد!امروز بازیکن باید مراقب ساقهای گرانقیمت خود باشد. همان ساقهایی که سالی ۲۰۰ یا ۳۰۰ میلیون برایش عایدی دارد اما آن روزها همه وجود بازیکن سرشار از ضربه کردن حریف و پیروزی در جنگ کرکریهایش بود!این نکته اما برای بازیکن امروزی شکل دیگری باید داشته باشد و یک مدیر باید بتواند همه انگیزه‌های درونی کادر فنی و بازیکنانش را بیدار کند!کافی است نگاهی به فوتبال اروپا داشته باشید؛ آنجا که بزرگانی چون لیونل مسی یا پویول یا کاکا و رائول و دیگران برای پیشرفت از تک‌تک انرژی سلولهایش استفاده می‌کنند، چون می‌دانند که در صورت بی‌انگیزگی جای خود را به جانشینی می‌دهند که چون سایه وی را تعقیب می‌کنند و اگر لحظه‌ای درنگ کنند بازیکن هم پستی و مستعد روی نیمکت را به جای وی به میدان می‌فرستند و کاری با اسامی و افتخارات و احترامهای شخصی ندارند، چراکه احترامهای شخصی معنایی ندارد و آنچه در فوتبال حرفه‌ای دنیا معنی پیدا می‌کند احترام باشگاه است!...و اینجاست که مدیر باید یاد بگیرد که چگونه تیم ببندد و در پستهای موجود حداقل ۲ بازیکن همسطح و نزدیک به هم داشته باشد تا بازیکن فیکس بداند که به فکر ساق پا بودن و تلاش نکردن نتیجه‌اش نیمکت‌نشینی است و بعضا سکونشینی!در مدیریت نوین حتی دریافتی های بازیکنان شکل و شمایل جدیدی دارد و فیکس بودن، موثر بودن و مطیع بودنش حتی در مبلغ دریافتی‌اش کاملا موثر است!در واقع انگیزه و تعصب امروز با تعریف جدیدی باید از مدیریت باشگاه به لایه‌های درونی‌اش تزریق شود!نکته دیگر تمدید قراردادهاست؛ آن هم پیش از ورود به فصل نقل و انتقالات که بازاری سیاه و کاذب را پیش روی بازیکن قرار می‌دهد!تمدید باید در جریان مسابقات صورت بگیرد تا هم بازیکن منتفع شود و هم باشگاه! بازیکنی که مؤثر و حرفه‌ای تشخیص داده می‌شود باید از سوی باشگاه در خلال مسابقات (البته با بندها و تبصره‌هایی مشخص و مربوط به همین نوع قرارداد) فرا خوانده شود تا از همان سال استراکچر سال بعد ساخته شود نه اینکه در پایان سال و ورود به بازار سیاه بازیکنان که سرمایه‌های باشگاه هستند هر کدام به سویی بروند و بعضا رقبا را تقویت کنند و یا حتی به دلیل سیاه بودن بازار بیرون گود بمانند و هم خود ضرر کنند و هم باشگاه!حفظ هارمونی و هماهنگی در واقع بزرگترین دستور برای مدیریت است و کسی که در فصل نقل و انتقالات (و حتی پیش از آن) موفق عمل کند و مطابق با خواسته‌های کمیته فنی‌اش پیش برود قاعدتا موفق خواهد شد.درست که نگاه کنید متوجه می‌شوید که کمیته فنی یا مدیر فنی باشگاه دقیقا باید همین کار را انجام دهد و آن ارزیابی بازیکنان و مربیان در طول فصل است و مطابق با آن برنامه سال آینده را ارائه کردن!مدیریت سیستماتیک دقیقا همینجاست که معنی پیدا می‌کند و دقیقا به همین شکل است که آینده یک باشگاه طبق یک برنامه مدون و از پیش تعیین شده جلو می‌رود. امروز دیگر نمی‌توان دست روی دست گذاشت و در پایان فصل رو به بازیکنان گفت": هر کس که دلش با تیم است بماند و هر کس که نمی‌خواهد برود "!چون آن کس که می‌رود و با خود سرمایه‌گذاری برای به هماهنگی رسیدن و زمان صرف شده برای هارمونی را هم با خود می‌برد!...و اینگونه است که می‌بینند که حتی برخی نامداران در باشگاههایشان طی ماههای آخر و به دلیل عدم تمدید قرارداد (چه از سوی خودش و چه از سوی باشگاه) به نیمکت دوخته می‌شود و جایگزینی که قراردادش تمدید شده وارد میدان می‌شود تا از همان روز پروسه هماهنگ‌سازی در آن پست آغاز شود.تعریف پروسه مدیریت البته که با چند خط و اشاره به برخی جزییات امکان‌پذیر نیست و همانطور که چندین کتاب در مورد مدیریت تألیف کرده‌ام به صدها برگ کاغذ نیاز دارد اما با توجه به آنچه امروز در خبرگزاری وزین ایپنا از من خواسته شد و با توجه به در پیش بودن فصل نقل و انتقالات و محدودیت مکانی و زمانی مکفی به نظر می‌رسد.به هر روی مدیریت نوین و سیستماتیک غالبا

آن نیست که امروز در ایران رخ می‌دهد، بلکه به نظر می‌رسد ما مدیران باید کلاسهای آموزشی مدیریت را در سطح کلاس جهانی تلمذ کنیم. باشد که در راه خدمت زیر پرچم ایران مؤثر و مقبول واقع شویم. انشاءالله

http://www.ipna.ir/shownewss.aspx?newsid=۳۰۹۷۳

## ایزو: مطالعه موردی در صنعت آب و برق

ایزو سیستمی تبلیغاتی یا عملیاتی؟!

دکتر حمیدرضا بهرامی – مریم کریمی

چکیده: امروزه اغلب سازمان ها پی برده اند که ارتقاء کیفیت کالا و خدمات شرط لازم و ضروری برای بقا و حضور در بازار و رقابت جهانی است". ایزو "در بر گیرنده الزاماتی برای ایجاد، استقرار، اجرا و برقرار نگهداشتن سیستم مدیریت کیفیت می باشد به گونه ای که اگر لازم باشد تا قابلیت سازمان در استقرار سیستم

مدیریت کیفیت به اثبات برسد بتوان آن را ارزیابی کرد. هدف از انجام این تحقیق بررسی اثربخشی استقرار سیستم مدیریت کیفیت در شرکتهای صنعت آب و برق می باشد که دارای گواهینامه ایزو می باشند. بدین منظور پس از آن که مبانی نظری تحقیق همچون مباحث مرتبط با مدیریت کیفیت، مدیریت کیفیت جامع، نگرش های مختلف به کیفیت و . . . مورد مطالعه قرار گرفت، در شرکت های تابعه و وابسته وزارت نیرو در استان اصفهان که دارای گواهینامه ایزو ۲۰۰۰-۹۰۰۱ بودند پژوهش انجام شد تا میزان اثر بخشی آن و دستیابی و تحقق اهداف مورد نظر سیستم پس از دریافت گواهینامه مورد سنجش واقع شود. دریافت گواهینامه ایزو با تحقق اهداف مورد نظر در سیستم مدیریت کیفیت همراه نبوده و نتوانسته است اثربخشی لازم را داشته باشد که در پایان این تحقیق به دلایل این عدم موفقیت اشاره خواهد شد. واژگان و اصطلاحات کلیدی: مدیریت کیفیت جامع(TQM)، اثربخشی، استاندارد سیستم مدیریت کیفیت(ISO) مقدمه ساختار اصلی مدیریت کلیه سازمانها متشکل از مجموعه سیستم هایی است که چگونگی عملکرد سازمان را بیان می کند. اولین ملاحظه در طراحی یک سیستم یا فرایند تولید نتیجه مطلوب و مورد نظر است. این تصور که فرآیندها و فصول مشترک آنها می بایست تجزیه وتحلیل شده و به طور مستمر بهبود یابندزیر بنای اصلی مفهوم سیستم مدیریت کیفیت تلقی می شود. استاندارهای بین المللی ایزو به قصد فراهم آوردن هسته سیستم های استانداردی ارائه شده اند که در گستره وسیعی از صنایع و فعالیت ها قابل اعمال است (شفیعا، ۱۳۸۰،ص۲۲). مدل استاندارد ایزو تحت عنوان سیستم مدیریت کیفیت، الگویی برای تضمین در طراحی، توسعه، تولید، نصب و ارائه خدمات است(شاه محمدی و شاه کرمی، ۱۳۸۰، ص۱۷). استاندارد ایزو در بر گیرنده الزاماتی برای ایجاد، استقرار، اجرا و برقرار نگهداشتن سیستم مدیریت کیفیت می باشد به گونه ای که اگر لازم باشد تا قابلیت سازمان در استقرار سیستم مدیریت کیفیت به اثبات برسد بتوان آن را ارزیابی کرد(لامعی، ۱۳۸۱، ص۹۲). در طول دو دهه اخیر توجه و علاقه مدیران در سازمانها، موسسات خدماتی و تولیدی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به کیفیت به میزان قابل توجهی افزایش یافته است. امروزه تعداد بیشماری از مدیران سازمانها کیفیت را به عنوان یک عامل مهم و استراتژیک تلقی می کنند. تحقیقات صورت گرفته نیز مزایای استراتژیک کیفیت را در سطح جهان تایید می کنند، زیرا کیفیت منجر به افزایش سهم بازار و بازگشت بیشتر سرمایه شده، هم چنین در بلند مدت موجب کاهش هزینه های تولیدی و بهره وری بیشتر می شود. اگرچه نهادینه شدن ویژگی های کیفیت در یک محصول یاخدمات درکوتاه مدت موجب افزایش هزینه ها ودرنتیجه افزایش قیمت آن می شود اماضرورتا تاثیر منفی روی تقاضای مشتریان نخواهد داشت.محصولات ویا خدمات یک سازمان به منظور رقابت موثردر اقتصاد جهانی بایدالزامات استاندارد معینی ازکیفیت را تامین کند. تولید محصولات یا ارائه خدمات بدون کیفیت موجب زیان سازمانها دردوسطح بازار داخلی وخارجی می شود(موتوانی و همکاران ،۱۹۹۴،صص ۵۲-۳۸). در ایران

نیز سازمانهای خدماتی و تولیدی به اهمیت کیفیت به منظور رقابت در بازارهای داخلی و خارجی پی برده اند. یکی از دلایل این مدعا را می توان علاقه روز افزون سازمانها و موسسات کشور به استقرار و دریافت گواهینامه استاندارد مدیریت کیفیت ایزو(ISO) و اجرای سیستم مدیریت کیفیت جامع(TQM) دانست. زیرا مدیریت کیفیت، عاملی محوری و اصلی در کسب مزیت رقابتی است. از سوی دیگر حرکت اثربخش سازمانها به سمت مدیریت کیفیت جامع به میزان اجرای موفقیت آمیز معیارها و عناصر آن از طرف سازمان بستگی دارد و به منظور اجرا و استقرار TQM اندیشمندان و متخصصان مشهور مانند دمینگ، کرازبی و جوران به معیارهایی از قبیل تعهد مدیریت ارشد نسبت به کیفیت، آموزش و بازآموزی کارکنان، مدیریت کیفیت تامین کنندگان، مدیریت فرایند و مشارکت کارکنان در کیفیت اشاره می کنند(ساراف ، ۱۹۸۹، صص ۸۲۰-۸۱۰). مفاهیم و تعاریف کیفیت : به طورکلی تعاریف گوناگونی درمورد کیفیت ارائه شده است .برای آشنایی اجمالی با مفهوم کیفیت، به اهم تعاریف ارائه شده توسط متخصصین این رشته، اشاره می شود: در دهه ۵۰ میلادی ، دمینگ و فیگن باوم مفهوم کیفیت را این چنین تعریف نمودند. کیفیت ، مفهوم وسیعی است که تمامی بخشهای سازمان نسبت به آن متعهد هستندو هدف آن افزایش کارایی کل مجموعه است، به طوری که مانع پدید آمدن عوامل مخل کیفیت شودو هدف نهایی آن ، مطابقت کامل محصول با مشخصات مورد نیاز مشتری باحداقل هزینه برای سازمان است،که منجربه افزایش رقابت می شود.(سلیمی،۱۳۸۵، ص۷۸). کیفیت توسط مشتری تعیین می گردد نه توسط تولید کننده یا سرویس دهنده ، به عبارت دیگر کیفیت،مجموعه ای از خصوصیات و مشخصات یک کالا یا خدمت است که احتیاجات و رضایت مصرف کننده را تأمین می کند. (Hodgkinson ,۲۰۰۷, p ۱۸۸) کیفیت، یعنی پاسخگویی نیازها، خواسته و الزامات تعیین شده از سوی مشتری که می تواند به صورت یک تعهد درآید. (سجادی، ۱۳۸۰، ص ۱۴) کیفیت، عبارت است از انجام کار درست و صحیح در دفعه اول و برای همیشه. (جعفری، ۱۳۸۴، ص ۴۲) کیفیت، یعنی درجه تطابق کالای تولید شده یا سرویس ارائه شده با نیاز مشتری. (مسعودی، ۱۳۸۰، ص ۵۸). مدیریت کیفیت : درشرایط اقتصادی فعلی جهان : حضورفعال دربازارکسب کار وموفقیت دراین بازار با توجه به کاهش تدریجی حمایت های دولتی و فروریختن انحصارات، مستلزم کیفیت بالای محصولات وخدمات درمفهوم جدیدآن یعنی لحاظ نمودن خواسته های مشتری همراه با مشخصات فنی و استانداردهاست.این فرهنگ که درحقیقت زائیده شرایط رقابتی است توانایی هایی را طلب می کند که مهمترین آنها را می توان به شرح زیربیان نمود(بیگوود ،۱۹۹۷، ص۴۱۸). ۱.درک خواسته های مشتری و تأمین آن درکوتاه ترین زمان ممکن و با پایین ترین سطح قیمت. ۲. ارائه محصولات و خدمات با کیفیت و مورد اعتماد بادرنظرگرفتن شرایط محیطی و دوام آن. ۳. پیش بینی نیازهای آتی مشتریان و پیشی گرفتن ازآن ها. بدیهی است که توانایی های فوق مستلزم تحول عمیق درفرهنگ سنتی مدیریت و آشنایی با مفاهیم جدید مشتری، بهبود مستمر اقدامات پیشگیرانه و مشارکت همگانی در بهبود فرآیندهای تولیدی و غیر تولیدی در محدوده داخلی و خارجی سازمان است که اینها مستلزم حرکتی سازمان یافته همراه با آموزش درکلیه سطوح سازان ودربرگیرنده تمامی کارکنان جهت ایجاد فضای مناسب برای اجرای تغییرات با هدایت وحمایت مدیریت ارشد و مشارکت همگانی است .و این تصویری جدید از مدیریت است که تحت عنوان ISO مطرح است. مدیریت کیفیت عبارت است از روشی برای مدیریت یک سازمان که کیفیت و مشارکت همه اعضای سازمان اساس محور آن می باشد. و هدف آن نیل به موفقیت در درازمدت ازطریق جلب رضایت مشتریان وتامین منابع همه اعضای سازمان و جامعه است. تحول مدیریت کیفیت گویای آن است که فلسفه کیفیت اولین بارپس از جنگ جهانی دوم توسط متخصصین ومهندسین کیفیت آمریکا طرح گردید. با گذشت قریب به نیم قرن از پیدایش افکار اولیه مدیریت کیفیت توسط دمنیگ ،جوران، وایشی کاوا،طی دهه گذشته از نیمه دوم ۱۹۸۰به بعد مدیریت کیفیت مقبولیت قابل ملاحظه ای درمحافل مدیریتی آمریکا و اروپا پیداکرده است . مدیریت کیفیت از صنعت سرمنشأ گرفت و به یک حرکت اجتماعی مبدل گردید. که دامنه اش به سازمانهای بهداشت و درمان ،آموزش ، دانشگاههای دولتی و موسسات انتقاعی گسترش یافته است.

(هاکمن ، ۱۹۹۵، ص ۱۵۰). مدیریت کیفیت جامع و ISO۹۰۰۰ شاید این سوال برای همگان مطرح شود که مدیریت کیفیت جامع با استاندارد ISO۹۰۰۰ و یا سایر استانداردهای مدیریت کیفیت چه تفاوتی دارد. گاهی مشاهده می شود که بعضی به اشتباه آنها را یکی قلمداد نموده و هر دو را یک استاندارد کیفیتی می نامند. باید توجه داشت که مدیرت کیفیت جامع یک فلسفه و نگرش است و اهداف بلند مدت سازمان را در بردارد، در حالی که ISO۹۰۰۰ یک مدل اجرایی برای تحقق و رسیدن به مدیریت کیفیت جامع می باشد. در مدیریت کیفیت جامع از انگیزه نیروی انسانی، رفتارهای مدیریت، سیستم مدیریت مشارکتی، سیستم پیشنهادها ،گروه های کاری، ارتباطات و مسائل روانی نیروی انسانی صحبت می شود. از این طریق سازمان می تواند با شکوفایی استعدادهای بالقوه نیروی انسانی باعث بالا بردن بهره وری و کیفیت کالا و خدمات شده و در نهایت به بازارهای جهانی دسترسی پیدا نماید. در حالی که استانداردهای ISO۹۰۰۰ مدلی برای استاندارد کردن و کمی نمودن فرآیندهای تولید و همچنین بالا-بردن کیفیت از طریق انجام صحیح عملیات و مستند سازی آنها می باشد. استاندار ISO۹۰۰۰ و استقرار آن در یک سازمان زمینه را برای استقرار مدیریت کیفیت جامع و دسترسی به اهداف آن تسهیل می نماید. بنابراین می توان گفت که استاندارد ISO۹۰۰۰ ابزاری برای رسیدن به مدیریت کیفیت جامع است. برای دسترسی به مدیریت کیفیت جامع، راه ها و ابزارهای مختلفی وجود داردو یکی از آنها استقرار استاندارد ISO۹۰۰۰ می باشد. امروزه سازمانهای بین المللی، موسسه های تولیدی و خدماتی را بر استقرار مدلهای ISO۹۰۰۰ و فلسفه مدیریت کیفیت جامع تشویق می کنند و برای سازمانهایی که موفق به استقرار این سیستم ها شده اند از طریق یکی از مراجع ذیصلاح بین المللی گواهینامه اعطا می شود. برای آگاهی بیشتر با روشهای اخذ گواهینامه مدیریت کیفیت، جامع می توان به مدل انجمن کیفیت اروپا اشاره نمود. سازمان بین المللی انجمن کیفیت اروپا (EQA)(Eruption Quahty Association) برای استقرار مدیریت کیفیت جامع مدلی را تعریف و در آن الزامات استقرار مدیریت کیفیت جامع را در دو اصل اساس مدیریت و نتیجه گیری تقسیم بندی کرده است. مدیریت کیفیت جامع نگرشی است که بر مبنای آن مدیریت سازمان با مشارکت تمامی کارکنان ، مشتریان و تأمین کنندگان به بهبود مستمر کیفیت که منجر به جلب رضایت مشتری می شود، می پردازد. مدیریت کیفیت جامع یک روش مدیریتی است که از ۱۹۵۰ میلادی شروع شده ولی از ۱۹۸۰ میلادی به بعد معروف شده است. از نظر روش، مدیریت کیفیت جامع شیوه ای است که از طریق آن مدیریت و کارکنان در بهبود مستمر تولید کالاها و خدمات درگیر می شوند. مدیریت کیفیت جامع ترکیبی از ابزار مدیریت و کیفیت می باشد که هدفش افزایش تجارت و کاهش ضرر است. (هاشمی،۲۰۰۸) برای مدیریت کیفیت جامع تعاریف زیاد ارائه شده است یکی از تعاریف عمومی این است که مدیریت کیفیت جامع تلاشی است پیگیر برای بهبود مستمر فرآیندها، تولیدات، خدمات و همه فعالیتهای سازمانی در جهت تأمین نیازهای مشتری یا ارباب رجوع، تقویت اهرم رقابتی و دستیابی به سطح بهینه انجام کار در رابطه با شرایط متغیر محیطی (زمردیان، ۱۳۷۳). دلایل نیاز به استقرار سیستم مدیریت کیفیت : اصولاً چرا نیاز به استقرار یک سیستم مدیریت کیفیت داریم ؟ این سوال را امروزه بعضی ازمدیران صنایع و خدمات مطرح می کنند و احساس نیاز به استقرار آن را امری غیرلازم می دانند . دلایل نیاز به استقرار سیستم مدیریت کیفیت عبارتست از : ۱. مدیریت کیفیت یک عنصر مهم و حیاتی برای بقای سازمان دربلندمدت می باشد. ۲. برای شناخت و تحقق بخشیدن به نیازها و خواسته های مشتری ،استقرار یک سیستم مدیریت کیفیت الزامی می با شد. ۳. کیفیت ، همان رضایت مشتری است و جلب رضایت مشتری یعنی فروش بیشتر و درآمد بشتر ۴. کیفیت یعنی اگر مشتری ازمحصول ناراضی بود بتواند آن را پس دهد. ۵ حداقل سازی هزینه های کیفیتی از طریق استقرار سیستم مدیریت کیفیت امکان پذیر است. ۶. هزینه های کیفیت و محصول ، معمولاً در مراحل طراحی و توسعه خود را نشان می دهند و بهتر است این هزینه ها هرچه سریعتر با استفاده از ابزارهای کیفیتی بهبودداده شوند. ۷. از طریق سیستم و ساختار سازمانی مناسب مسئولیتهای همه افراد به طورمشخص تعریف می‌شود. ۸. نمودار فرآیند سازمانی نیازهای اساسی محصول را درفرآیند تولید نشان می دهد. ۹. چنین سیستمی نشان دهنده تحت

کنترل بودن فرآیند تولید است. ۱۰. دراین سیستم کنترل ها به مرحله نهایی تولید محدود نمی شود. ۱۱. ایجاد چنین سیستمی به ساخت و بازرسیهای اقتصادی کمک می نماید. ۱۲. تغییرات درتولید فقط به وسیله افراد ذیصلاح انجام می شود. ۱۳. تحویل محصول با کیفیت تعریف شده به وسیله مشتری، امکان پذیر می شود. ۱۴. ریسک تولید و ضایعات کاهش پیدا می کند. ۱۵. جریان اطلاعات از طریق مستند سازی بهبود می یابد. ۱۶. بهبود رفتار مدیریت را به همراه دارد. ۱۷. باعث افزایش انگیزه نیروی انسانی می شود. ۱۸. کارکنان درحرفه و تخصص خود تایید صلاحیت شده و گواهینامه اخذ می کنند. ۱۹. توانایی های رقابت دربازار جهانی افزایش می یابد. ۲۰. ارزیابی عرضه کنندگان با قوت بیشتر انجام می شود. اهداف مدیریت کیفیت ۱. جلب رضایت کامل مشتری با کم‌ترین هزینه ۲. درگیر کردن همه کارکنان با هدف حذف خطاها و جلوگیری از ضایعات ودرنتیجه انگیزش بهتر آنها ۳. حفظ کیفیت و بهبود مستمر ۴. طراحی و انتخاب فناوری و فرآیندهای مناسب تولید ۵. آموزش عینی کیفیت ۶. اندازه‌گیری کار ۷. توجه به نقطه بهینه هزینه‌های چرخه حیات ۸. بهره‌وری و ارزش افزوده بیشتر ۹. استانداردهای بالاتر ۱۰. سیستم‌ها و رویه های بهبودیافته مهمترین اهداف مدیریت کیفیت افزایش بهره وری، کاهش هزینه ها، توسعه بازار فروش محصولات وخدمات، کاهش زمان تحول و تضمین کیفیت درمحوراصلی قرار میگیرد ازمهمترین دلایل نیاز به مدیریت کیفیت نیز می توان به درک خواسته های مشتری، توان درک تغییرات تدریجی در زمینه های فنی، اجتماعی، سیاسی و سعی در انطباق با آنها، پیش بینی نیازه های آتی و پیشی گرفتن از آنها و همچنین افزایش کیفیت محصولات و خدمات اشاره کرد. موانع موفقیت مدیریت کیفیت نداشتن جهت گیری مشترک تا زمانی که برای ارتقای مستمر کیفیت برنامه ریزی استراتژیک (بلندمدت) به عمل نماید، امکان پیاده کردن مدیریت کیفیت بعید است. نمی شود به چند تجربه پراکنده ، حتی اگر برنامه ریزی هم شده باشند، دلخوش کرد. باید همه کارکنان و پیشاپیش آنان، مدیران براساس رسالت و دور از نمای روشن، درگیر ارتقای مستمر کیفیت شوند . شیوه ی مدیریت عدم باور به فلسفه ی جدید و فقط باورهای مدیریتی سنتی و نداشتن تعهد مدیران از ابتدا هرحرکتی را درجهت پیاده کردن مدیریت کیفیت با بن بست مواجه خواهد کرد. مدیران باید مشعل داران این حرکت باشند، بدون تعهد ، حمایت ، قبول مسئولیت و رهبری آنان هیچ کاری نمی توان کرد. ارتقای کیفیت حرکتی است از بالا به پایین . یکی از علل موفقیت مدیریت کیفیت دربسیاری از سازمان ها، تمرکز فعالیت ها روی سطوح پایین است. ساختارسازمانی اگر ساختار سازمانی انعطاف پذیری کافی نداشته باشد نمی توان بعضی از اصول اساسی ارتقای مستمرکیفیت، مثلاً کارتیمی ، را پیاده کرد.باید پا به پای درک مدیران از مدیریت کیفیت و ایجاد آمادگی برای تغییر ،ساختارسازمانی نیز برای حمایت از فعالیت های ارتقاء، تغییر یابد و وظایف و روابط از نو تعریف شوند. سیاست ها باید سیاست های پیشرفت شغلی، ارزشیابی کارکنان ، تقدیرو تشویق دربعد مدیریت منابع انسانی و سیاست های مالی درجهت تأمین منابع بلند مدت، تغییر کند. فرآیند تغییر باید فرآیند تغییر را جدی گرفت و آمادگی لازم را برای ایجاد آن پیداکرد. عدم آموزش کافی، نیندیشیدن به شکوفایی کارکنان، عدم امکان بروز خلاقیت ها از طریق پرداختن به ارتقای فرآیندها ،عدم تغییر درساختار سازمانی و شیوه مدیریت موانع مهمی بر سر راه تحقق مدیریت کیفیت می باشند. سیستم ارتباطی ضعیف شاید یکی از اساسی ترین موانع ارتقای مستمر کیفیت وجود سیستم ارتباطی ضعیف است .باید یک سیستم ارتباط قوی و کارآمد وجودداشته باشد تا نیازها و انتظارات مشتریها شناخته شده و به آنها پاسخ داده شود و موفقیت ها از طریق آن درکل سازمان منتشر شود. از طرف دیگر بین مدیران و کارکنان ارتباط دوطرفه برقرارکند تا هریک به سهولت بتوانند درجهت پیشبرد فعالیت های ارتقا تاثیر خود را روی دیگری بگذارند. فرهنگ نامناسب یکی از موانع کلیدی، حفظ باورها و رفتارهای قدیمی است که با نوآوری ، خلاقیت، قدرت بخشیدن به کارکنان، عدم تمرکز مغایرت دارند. اگر جو سازمانی و نگرش رفتار مدیران و کارکنان با ارزش های ارتقای مستمرکیفیت سازگار نباشد ، درپیاده کردن مدیریت کیفیت ، توفیقی حاصل نخواهد شد. عدم ادغام و ایجاد تعادل بین اجزای مدیریت کیفیت درطول سالیان دراز بسیاری از اجزای مدیریت کیفیت به طورمجزا استفاده شده

است ولی تأثیر چندانی درارتقای کیفیت نداشته اند. ادغام اجزای مدیریت کیفیت و استفاده متعادل از آنها، مدیریت کیفیت را از سایر دیدگاه ها متمایز کرده است . مثلاً تاکید بیش از حدروی بازار و فنون مدیریت کیفیت ، بدون تاکید مشابه و متعادل روی تغییر فرهنگ و مهارت های انسانی ،تأثیر قابل توجهی روی ارتقای کیفیت نخواهد داشت. بنابراین فلسفه ی ارتقای مستمر کیفیت ها براساس پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری ها و مشارکت کلیه کارکنان شکل گرفته است، باید با روش های تحلیلی ،مهارت های انسانی و ساختار سازمانی ادغام شود تا منافع کامل خود را نشان دهد. (لامعی، ۱۳۷۸، صص ۱۰۸ -۱۰۵). ایزو در صنعت آب و برق به طور کلی در شرکت برق منطقه ای اصفهان اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) برآورده نشده است. هم چنین این شرکت در تحقق اهداف هر یک از ابعاد هزینه، عملکرد، کیفیت خدمات، فرایندهای داخلی، مشتری مداری و بازارمحوری پس از استقرار سیستم مدیریت کیفیت و دریافت گواهینامه ISO موفق نبوده است. یافته ها مبین این موضوع هستند که در شرکت توزیع برق استان اصفهان، اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) برآورده نشده است. لازم به ذکر است که شرکت مذکور در اثربخشی هر یک از ابعاد هزینه، عملکرد، کیفیت خدمات، فرایندهای داخلی، مشتری مداری و بازارمحوری پس از استقرار سیستم مدیریت کیفیت و دریافت گواهینامه ISOناموفق عمل کرده است. بر اساس نتایج بدست آمده می توان گفت که به طور کلی شرکت توزیع برق شهرستان اصفهان به اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) دست نیافته است. هم چنین این شرکت در دستیابی به اهداف ابعاد ۶ گانه مدیریت کیفیت پس از استقرار نیز موفق عمل نکرده است. با توجه به نتایج بدست آمده اینگونه استنباط می شود که سیستم مدیریت کیفیت(ISO) در سازمان آب منطقه ای استان اصفهان اثربخش نبوده است. این شرکت در ابعاد مختلف مدیریت کیفیت پس از استقرار نیز موفق نبوده است. به طور کلی در شرکت آب و فاضلاب شهری استان اصفهان اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) محقق نشده است، همانگونه که این شرکت در رسیدن به اهداف مد نظر سیستم مدیریت کیفیت در ابعاد مختلف هزینه، عملکرد، کیفیت خدمات، فرایندهای داخلی، مشتری مداری و بازارمحوری پس از استقرار نتوانسته است موفق باشد. شرکت آب و فاضلاب روستایی استان اصفهان در تحقق اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) ناموفق بوده است اما استقرار سیستم مدیریت کیفیت در این شرکت توانسته است در ابعاد عملکرد، کیفیت خدمات، فرآیندهای داخلی و مشتری مداری اثربخش باشد و به اهداف مورد نظر دست یابد. براساس یافته های پژوهش،نیروگاه برق اصفهان در دستیابی به اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) موفق عمل کرده است. هر چند که نیروگاه برق اصفهان در ابعاد هزینه و مشتری مداری اثربخش نبوده است اما توانسته است پس از استقرار به اهداف مورد نظر در ابعاد عملکرد، کیفیت خدمات، فرآیندهای داخلی و بازار محوری دست یابد. اهداف مورد نظر سیستم مدیریت کیفیت(ISO) در نیروگاه برق شهید منتظری برآورده نشده است. این نیروگاه پس از استقرار تنها در بعد فرآیندهای داخلی موفق عمل کرده است و در سایر ابعاد مدیریت کیفیت نتوانسته است اثربخشی مطلوب را داشته باشد. نتیجه گیری بر اساس یافته های تحقیق علت ناموفق بودن شرکت های مورد بررسی در این پژوهش در دستیابی به اهداف سیستم مدیریت کیفیت به عوامل زیادی بستگی دارد. عدم شناخت توانمندی های نیروی انسانی در پیاده سازی سیستم مدیریت کیفیت وکمبود نیروی کارآمد، همچنین عدم اطلاع کارکنان از مزایای سیستم مدیریت و عدم توجه کارکنان در پیاده سازی سیستم مدیریت کیفیت یکی از اساسی ترین عواملی است که موجب شده است سیستم مدیریت کیفیت در این شرکت ها موفق عمل ننماید. عدم کنترل و نظارت مستمر پس از استقرار سیستم مدیریت کیفیت و عدم پیگیری رفع مغایرت های حاصل از ممیزی ها را می توان مانعی بر سر راه اثربخشی سیستم مدیریت کیفیت دانست. انحصاری بودن خدمات شرکت های تابعه وزارت نیرو در اصفهان و عدم وجود شرایط رقابتی برای این شرکتها باعث شده است تا جهت دستیابی به اهداف سیستم مدیریت کیفیت تلاش لازم را از خود نشان ندهند. عدم اعتقاد مدیران ارشد به مفید بودن سیستم مدیریت کیفیت و عدم حمایت کافی از سیستم مدیریت کیفیت و اکتفا به فرایندهای نه چندان رضایتبخش گذشته زمینه را

برای عدم اثر بخشی سیستم مدیریت کیفیت فراهم آورده است. اخذ گواهینامه ایزو به خاطر کسب شهرت و خوش آیند مسئولین و استفاده تبلیغاتی از سیستم مدیریت کیفیت به جای استفاده واقعی و عملکردی مساله ای است که امروزه شرکتها را بدون توجه به اثربخش بودن سیستم مدیریت کیفیت به داشتن گواهینامه سوق داده است. منابع و مآخذ

۱- سجادی ، علی اکبر (۱۳۸۰)، نقش رضایت مشتری در کسب و کار ، گزیده مدیریت ، شماره ۶۴ ۲- سلیمی ، محمد حسین(۱۳۸۵) ،کلید موفقیت رقابت ژاپنی به نشر امیرکبیر . ۳- جعفری، محمد و فهیمی، رضا(۱۳۸۴) ،مدیریت کیفیت پویا ،نشر روز اندیش . ۴- لامعی ابوالفتح (۱۳۷۸) .مبانی مدیریت کیفیت ،وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ۵- مسعودی ،رضا(۱۳۸۰) ، مدیریت استراتژیک ،نشر مهتاب
۱. Bigwood,M.p,(۱۹۹۷),"Total Quality Management at work", Industrial Marketing Management. ۲. Hackman,J.R.and wageman,R.(۱۹۹۵),"Total quality management: empirical, conceptual and practical issues",Administrative and science Quarterly, vol.۴۰NO.۲,pp.۴۲-۳۰۹. ۳. Hashmi, Khurram. (۲۰۰۸), "Introduction and Implementation of total Quality Management (TQM)" , www.sixsigma.com ۴. Hodgkinson M., Quality management & enhancement processes in UK., ۲۰۰۷. ۵. Saraph, J.V., Benson, G. and Schroeder, R.G. (۱۹۸۹), "An instrument for measuring the critical factors of quality management", Decision Sciences, VOL. ۲۰ NO. ۴ , PP ۸۱۰-۸۲۰.

## چالشهای پژوهشی کشور و تأثیر آن بر مهاجرت نخبگان

نویسنده: سعید هداوند

چکیده: پژوهشگران به عنوان عضوی از جامعه نخبگان علمی کشور، نقش مؤثری در رشد و توسعه اقتصادی، پر کردن شکاف عمیق تکنولوژیکی، کاهش نقش مزیت نسبی طبیعی و افزایش نقش مزیت نسبی اکتسابی ایفا می نمایند. اغلب کشورهای پیشرفته، مدیریت و بهره برداری از یافته های تحقیقاتی را به عنوان عامل اصلی توسعه یافتگی مطرح
نموده و برنامه‌های متنوعی را برای ارتقای سطح کمی و کیفی پژوهش ها و نگهداشت محققان برجسته خویش تدارک می بینند. اکنون سؤال این است که نظام تحقیقاتی ایران در مواجهه با چنین رویکردی چه نقشی را ایفا می نماید؟ شرایط و ویژگی های پژوهش در این نظام چیست؟ پژوهشگران از چه جایگاهی برخوردارند؟ به کدام مهارت ها یا امکانات نیاز دارند؟ و برای تأمین آن چه طرح و نقشه ای اندیشیده شده است؟ مؤلف مقاله می کوشد تا با پرداختن به سؤالات یاد شده، آن دسته از عوامل اثر گذار که حوزه علم و پژوهش را متأثر از خود ساخته را مورد بررسی تفصیلی قرار داده و اثرات آن در ماندگاری یا مهاجرت نخبگان تبیین نماید. کلمات کلیدی: پژوهش،پژوهشگر،نخبه، مهاجرت نخبگانمقدمهاغلب کشورهای توسعه یافته، بهره برداری از مدیریت، خلاقیت، ابتکار و استعداد نیروی انسانی را به عنوان مهمترین عامل توسعه یافتگی مطرح نموده و به همین دلیل برنامه‌های متنوعی را برای پرورش و نگهداشت نیروی انسانی متخصص خود پیش بینی و اجرا می نمایند.این گونه کشورها بخش عمده ای از هزینه‌های اجتماعی را در قالب بودجه‌های عمومی و سرمایه گذاری در بخش خصوصی صرف آموزش و توسعه نیروی‌انسانی نموده و در کنار آن ایجاد رفاه و امنیت اجتماعی- اقتصادی را برای جذب نیروی‌انسانی متخصص دیگر کشورها فراهم می آورند. در نقطه مقابل و در جوامع در حال توسعه، پرورش و نگهداشت نیروی انسانی متخصص با مشکلات جدی روبروست و روند مهاجرت نخبگان، متخصصان،کارشناسان (و حتی کارگران ماهر و نیمه‌ماهر) به سوی کشورهای توسعه یافته از شتاب زیادی برخوردار می باشد.آدد استارک ، دلیل این امر را مشکلات اقتصادی بر می شمرد و معتقد است کشوری را باید توسعه نیافته قلمداد نمودکه مقدار سرمایه

انسانی حفظ شده در آن کمتر از خسارت ناشی از مهاجرت باشد.]۱ [استفان کستلز وشان لون در مطالعه‌ای با عنوان «روند مهاجرت نخبگان به کشورهای صنعتی» عواملی چون وضع نامناسب شاخص‌های توسعه انسانی، امید به زندگی پایین، رشد زیاد جمعیت و نرخ بی سوادی بالا را در شکل گیری پدیده مهاجرت نخبگان مؤثر می دانند.]۲ [هنریك اولسن ، نیز معتقد است عواملی چون، شرایط مبداء و مقصد مهاجرت، ناکافی بودن فرصت های شغلی، تبعیض، عدم برخورد اجتماعی مناسب، عدم رفاه اقتصادی و اجتماعی و نهایتاً مسائل شخصی، محرك اصلی نخبگان برای مهاجرت به کشورهای توسعه یافته می باشند.[۳]در حالی که محققان یادشده، عمدتاً بر مسائل و حوزه های اجتماعی متمرکز گردیده اند، صاحب نظران مدیریتی از متغیرهای تبیینی نظیر شرایط سیاسی و فرهنگی، ضعف مدیریت مؤسسات علمی و پژوهشی، ناکارآمد بودن سیستم اطلاع رسانی و تبادل علمی، محدودیت اعتبارات تحقیقاتی، عدم مشارکت بخش خصوصی در پژوهش، ساختار نامناسب تحقیقاتی دانشگاه ها و مؤسسات علمی و پژوهشی، بوروکراسی سازمان های دولتی و عدم وجود فضای جذاب برای انجام کار علمی، به عنوان دلایل تاثیر گذار در پیدایی مهاجرت و مهاجرت نخبگان یاد می نمایند.[۴]از میان عوامل متعدد برشمرده، آنچه که در این مقاله مورد بحث واقع خواهد شد عمدتاً متمرکز بر حوزه پژوهش بوده و سعی می گردد تا از این منظر دلایل خروج نخبگان از کشور مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور مفهوم شناسی مهاجرت نخبگان در بخش اول مقاله تبیین خواهد گردید.در بخش دوم، موضوع پژوهش و پژوهش محوری مورد بحث قرار گرفته و از این منظر، دلایل چرخش نخبگان علمی به خارج از کشور بررسی خواهد گردید.در ادامه، راهکارهای مواجهه با این نوع مهاجرت، مورد کنکاش قرار گرفته و پیشنهاد هایی نیز برای مدیریت بهتر نخبگان ارائه خواهد گردید.در انتها نیز جمع بندی مباحث طرح شده آورده خواهد شد.مفهوم شناسی وجود و کثرت صاحبان فکر و اندیشه، در هر کشوری ضمن تعیین سهم آن جامعه در میزان تولید دانش فراملی به عنوان بستری مناسب برای تعیین سطح توسعه پایدار ملی نیز خواهد بود. تجربه کشورهای صنعتی در توسعه یافتگی حاکی از آن است که نیروی انسانی متخصص و خلاق در فرایند توسعه پایدار نقش اساسی دارد و ابزارهای دیگر نظیر انرژی و سرمایه در اولویت های بعدی قرار می گیرند.در این مسیر علم و علم اندوزی به مثابه یك ضرورت اجتماعی( نه یك فضیلت یا ارزش فردی) مورد توجه قرار گرفته و الزامات و اقتضائاتی نظیر سازمان و تشکیلات، روابط، شبکه ارتباطی و تعاملات رفتاری خاص خود را نیز به همراه می آورد.این در حالی است که در ایران، نهادهای علمی به موازات نهادهای فرهنگی رشد نیافته و گسترش آن حاصل فرایند انتقال و برخی سیاست ها و برنامه‌های خام و سطحی بوده است، که همین امر ضعف ارتباطات محیطی و ناپایداری هویت مستقل نهادهای علمی را در کشور ما تبیین می‌کند.این ضعف که ناشی از فقدان استراتژی و منسجم نبودن سیاست‌های کلان علمی کشور می باشد موجب گردیده تا دامنه آن به ادبیات موضوع نیز کشیده شده و مفاهیم مهمی چون پژوهش ، پژوهش محوری، نخبه، نخبه پروری و مهاجرت که مبنای برنامه ریزی برای توسعه علمی کشور است دچار آشفتگی شده و به انحای مختلف تعریف و تفسیر گردند.حاصل این نوع نگرش، سردرگمی برنامه ریزان و تقویت میل مهاجرت در نخبگان خواهد بود و صدمات جبران ناپذیری را متوجه کشور می نماید.در بخش بعد با تعریف مفاهیم کلیدی مقاله و برشمردن مهمترین چالش های حوزه پژوهش، به تشریح و تبیین دلایل خروج نخبگان علمی از کشور پرداخته خواهد شد.مهاجرت جا به جایی مکانی و اقامت درجایی غیر از موطن اصلی فرد مهاجرت کننده را مهاجرت تعریف می نمایند.[۵] مهاجرت زمانی یك مساله اجتماعی تلقی می‌شود که میزان آن از داخل به خارج در مدت یك سال بیش از میزان مهاجرت از خارج به داخل باشد.[۳]البته در این میان می‌بایست میان مهاجرت نیروی کار و مهاجرت نخبگان تفاوت قائل شد. نخبه برای تعریف نخبه دیدگاه های متفاوتی وجود دارد.گروهی نخبه را به میزان سودآوری فرد تعبیر می کنند. برخی دیگر نخبه را مرتبط با عملکرد برجسته و مستمر می دانند. عده ای نیز افراد موفق و دارای راندمان بالا-را نخبه می خوانند. در این مقاله، فردی که دارای هوش ذاتی، دید سیستماتیك، فکر عمیق و فعالیت مستمر، هدفمند و مؤثر در زمینه های علمی و پژوهشی باشد نخبه تعریف می گردد.مهاجرت

نخبگان به پدیده‌ای اطلاق می‌شود که در آن اندیشمندان یک کشور به دلایل متعدد ترک دیار می‌کنند تا در امنیت بیشتر مطالعات خود را ادامه دهند[۱] تهمورث شیری، این نوع مهاجرت را به حرکتی تعبیر می نماید که طی آن نخبگان و فرهیختگان جامعه صرف نظر از جنبه‌های اقتصادی، ترک وطن می‌کنند.[۶] به این ترتیب مهاجرت نخبگان را می توان شامل فرایندی دانست که نخبگان یک کشور به دلیل محدودیت های علمی، اقتصادی، فنآوری، سیاسی یا کمبود امکانات پژوهشی، رفاهی و نیز ناتوانی جامعه در استفاده از تخصص و توان اطلاعاتی آنها، برای کسب تجربه، پیشرفت علمی، منزلت اجتماعی، رفاه اقتصادی و دسترسی به منابع علمی جدید و متنوع، به سوی جوامعی کوچ می‌کنند که به زعم آنها از شرایط مطلوبتری برخوردار می باشند.برای درک صحیح این موضوع توجه به دو نکته ضروری است. اول اینکه میان مهاجرت نیروی کار و مهاجرت نیروی متخصص تفاوت وجود دارد و دوم اینکه مهاجرت نخبگان زمانی به عنوان یک پدیده منفی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که در داخل به وجود آنان نیاز مبرم باشد ولی مهاجرت، موجب قطع ارتباط شغلی و عملی آنها گردد.مدیریت نخبگانشامل هدایت و راهبری مجموعه‌ای از طرح‌هاست که به استفاده مؤثر از نخبگان در تحقق اهداف علمی و پژوهشی کشور، جهت دستیابی به مزیت های رقابتی اشاره می نماید.[۷] پروفسور «عبدالسلام» فیزیکدان برجسته مسلمان و برنده جایزه نوبل فیزیک، پنج پیش شرط برای مدیریت صحیح نخبگان بر می شمرد:[۸]۱) تعهد و اعتقاد واقعی مسئولین امر به علم و پژوهش؛۲) وجود ثبات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی؛۳) ایجاد تعهد خوداتکایی در تکنولوژی؛۴) طرح ریزی نظام مناسب مدیریت علمی؛۵) توجه و تمرکز صاحبان فنآوری در زمینه توسعه علم و تکنولوژی.باتوجه به مطالب فوق می‌توان چهار عامل مشخص را در این فرایند، واجد نقش محوری دانست: ۱) ایجاد فضای تحقیقاتی سازمان یافته و پیشرفته؛۲) امید به محیط مطلوب و رضایت‌بخش کار و زندگی؛۳) اعتقاد و استفاده از مهارت های موجود در کشورهای مبداء؛۴) ایجاد شرایط مطلوب زندگی در کشورهای مبداء.پژوهش مبنای توسعه یافتگی پژوهش کنشی عقلانی و فرایندی خردمندانه و منظم است که به بازنگری، نقد و پالایش و یا تولید و خلق اندیشه منجر می‌شود. این فرایند معمولاً با سؤال یا سؤالاتی آغاز و با پاسخ یا پاسخ‌هایی نسبتاً قانع کننده به فرجام می‌رسد. در فرایند چنین حرکتی است که تولید، تبادل و ذخیره اطلاعات یعنی توسعه و تکامل علمی و به موازات آن توسعه جامعه تحقق می‌پذیرد، به طوری که می‌توان گفت پژوهش یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های توسعه هر جامعه به شمار می‌رود. به همین جهت بین کم و کیف عملکرد و درجه پیشرفت پژوهش در هر جامعه و سطح توسعه و شرایط عینی و ذهنی حاکم بر آن جامعه پیوستگی وجود دارد.امروزه پژوهش را یک امر فردی و شخصی نمی دانند. بلکه پدیده‌ای جمعی و واقعیتی اجتماعی است که در فرآیند آن اجزاء و عناصر عدیده‌ای نظیر موضوع ، متولی، مجری و مدیر پژوهش، پژوهشگر، بودجه و امکانات، نهادها و تشکیلات پژوهشی در تعامل با یکدیگر قرار می‌گیرند و نظام تحقیقاتی کشور را به وجود می‌آورند. در جوامع در حال توسعه که اغلب در حال گذر به سر می‌برند موضوع پژوهش با مسائل و موانع عدیده‌ای روبروست. نهادهای علمی از جایگاه و نقش تعیین کننده‌ای برخوردار نیستند. مسائلی چون وابستگی به بخش دولتی و ضعف بخش خصوصی در انجام پژوهش های مستقل موجب گردیده تا با سستی در تولید اندیشه و فرهنگ‌سازی روبرو باشیم. یکی از بهترین شاخص ها برای ارزیابی این مدعا آن است که بدانیم تا چه میزان تصمیم گیری ها و برنامه‌ریزی ها و برخورد با مسائل و موانع توسعه براساس راهکارهای مبتنی بر تحقیقات علمی صورت می‌پذیرد. که این خود تا حدی محصول وجود اعتقاد و احساس نیاز به پژوهش، تقاضای بخش های تصمیم‌گیری، محققان برجسته، اعتبارات و امکانات پژوهشی مناسب می‌باشد. لازمه این کار برقراری محیط فکری باز و سازماندهی فرایند تولید افکار است. تشویق نخبگان به ابراز ایده‌ها و ابتکارات نو، آموزش صحیح به آنها، تاسیس انجمن‌ها و کانون های سازنده نظریه در دانشگاه‌ها و مراکز علمی، حمایت از سمینارها و کنگره‌های تخصصی در کشور، حمایت از پژوهش‌ها در سطح دانشگاه‌ها و تشکیل گروه‌های فکری مختلف از جمله راهکارهایی است که در این زمینه مطرح هستند. ضعف پژوهش، میل مهاجرتپژوهش و پژوهشگر، دو رکن مهم توسعه علمی و

اقتصـادی کشور محسوب می گردنـد. اتصال زنجیروار برنامه های علمی و اقتصادی به یافته های پژوهشـی می‌توانـد نتایـج مثبتی در پیشرفت همه جانبه کشور حاصل نموده و آن را به سمت پویایی سوق دهد. از این منظر، می توان پژوهشگر را در نقش تولید کننده و جامعه را به مثابه مصـرف کننـده خـدماتی متصور شـد که محور مبادلات آنان، اندیشه و دانش می‌باشد. با این رویکرد این سوال طرح می گردد که آیا جامعه و نظام تحقیقاتی آن این نقش را به خوبی ایفا می نمایند؟ پاسخ این پرسش قطعاً مثبت نیست، چرا که اگر از نظـام تحقیقـاتی سؤال گردد کـه نیازهـای محققـان کـدام است؟ برای رفـع آن چه طرح و نقشه ای دارد؟ و اصولاًـ محققـان برجسـته و ممتاز در کجا مشغول به کار هستند؟ به چه کاری مشـغولند؟ به کـدام مهارت ها یا امکانات نیاز دارنـد؟ پاسخ روشن و مناسبی نـدارد. در طرف دیگر نیز جـامعه به دلیـل اینکه فضاسـازی لازم برای شـناخت و بهره برداری از پتانسـیل علمی و تحقیقاتی محققان انجام نشده است عموماً توانمندی های آنها را نمی شـناسد و سازوکار مناسبی برای برقراری ارتباط با آنان در اختیار ندارد. آنچه که در ادامه خواهـد آمـد بررسـی اجمـالی مهمترین چالش هایی است که به زعم مؤلف در چرخش پژوهشـگران برجسـته به خارج از کشور مؤثر بوده و به تشدیـد رونـد مهاجرت نخبگان کمک نموده است. چالش های اثر گـذار۱. ضعف فرهنگ پژوهش پژوهش، معنـای ذهنی متفـاوتی را در مسـئولان، محققـان، نخبگـان و عـامه مردم ایجاد می نمایـد. این معنای متفاوت، مبنای موضع گیری در مواجهه بـا موضوع ، تعیین انتظارات حاصل از آن و نیز میزان تأکیـد و حمایت از تحقیقات را مشـخص می کنـد. آنچه که مـوجب نگرانی است آن اسـت کـه معنـای ذهنی از پژوهش نزد عوامـل ذی ربـط در مـواردی متعـارض است و همین می توانـد به بی‌سازمـانی در فرهنـگ پژوهش محـوری منجر گردد. تقیـد مسئولان به انجـام پژوهش برای مسأله‌یـابی و حـل مسأله، بکـارگیری چـارچوب علمی در تحقیقـات توسـط محققـان و رعـایت کامـل اخلاـق علمی توسط عوامل ذیربط، کارکرد پژوهش را به گونه ای سامان خواهـد داد که جامعه در کوتاه مـدت اثرات و نتایـج آن را در فراینـدهای جاری خود حس خواهد نمود. دکتر محمدی علی برخورداری، ایجـاد نشـدن باور پژوهشـی بین مسئولین دیربط را مهمترین مانع انجام تحقیقات در کشور عنوان می‌کنـد.[۴] همچنین احمـد اقتـداری، محقق برجسـته حوزه آموزش و پرورش نیز بـا تاکیـد بر ضـعف فرهنـگ عمومی پژوهش می‌افزایـد،اعتقاد تصـمیم گیرنـدگان و مدیران عالی به ضـرورت پژوهش و بکارگیری نتیجه تحقیقات در برنامه ها،گام بلندی در توسـعه کشور محسوب می گردد.[۴] برای تعیین میزان توجه و اقبـال جامعه به فرهنـگ پژوهش، اسـتفاده از معیارهایی همچون تعـداد:کتابخانه‌ها، مقالات علمی چاپ شده در نشـریات معتبر داخلی و خارجی، نشـریات علمی ادواری، تحقیقات معتبر دانشجویی، عضویت استادان و اعضای هیأت علمی دانشـگاه ها در نشـریات معتبر بین المللی، جایزه‌های اعطایی به نخبگان کشور، نشان‌های افتخاردر المپیادهای علمی، نهادها و مؤسـسات تحقیقاتی در کشور، ناشران علمی، ابداعات و اختراعات به ثبت رسیده و نیز میزان بودجه تحقیقاتی کمک مؤثری خواهد نمود. ۲. ابهام در تعریف پژوهشـگر عـدم تعریف مشـخص از مفهوم پژوهش و پژوهشـگر و به دنبال آن ابهام در فراینـد منطقی حل مساله باعث دخالت تعصب و پیش‌داوری افراد و گروه‌های تصـمیم گیرنـده خواهـد گردید. معیارهای موجود در تعریف پژوهشـگر می‌بایست ناشـی از شاخص هایی باشد که به لحاظ آموزشـی و پژوهشـی در سوابق و تجارب فرد وجود داشته باشد. این شاخص ها می بایست از پیش فرض های خاصـی تبعیت نموده و با رعایت اصول علمی به کار گرفته شوند. فقدان یا ضـعف در ارائه تعریف یا بکارگیری صـحیح این پیش فرض ها به ابهام در شـناسایی مفهوم پژوهش و پژوهشـگری انجامیده و توزیع ناعادلانه امکانات، ایجاد رابطه معنادار بین قدرت سازمانی و سیاسی با انجام کمی پژوهش، ضعف در نظارت، عدم تعیین اولویت ها و عدم تطبیق تخصص و مهـارت محقق بـا موضوعـات پژوهشـی را به دنبـال خواهـد آورد.مـادامیکه دیـدگاه علمی بر ماهیت معنایی و عملیاتی پژوهشـگران مشـخص نباشـد، اغلب موضوعات، صـرفاً براساس میزان علاقه‌منـدی و یا تعهد فرد محقق مورد بررسـی قرار می‌گیرند که به احتمال زیـاد واقعیت،مرتبط با آنها نیست. ابهام در تعریف شـفاف از مفاهیم کلیـدی،موجب خواهـد شـد تا همچنان مسـئولان حوزه علم و پژوهش، بـدون توجیه منطقی و علمی از وضع موجود دفـاع نموده و ناخواسـته رونـد مهاجرت نخبگان به خارج از کشور را تشـدید

نمایند.۳. نا مشخص بودن نیازها و اولویت‌هاعلت شکل گیری این معضل به مشخص نبودن متولی تحقیقات در کشور باز می گردد.این مسأله موجب شده تا سازمان ها و مؤسسات مختلف در این عرصه خود را بیازمایند. انتخاب موضوعاتی که مبنای نیاز و اولویت بندی آنها مشخص نیست و یا اینکه از شفافیت لازم برخوردار نیستند از مهمترین دغدغه های حوزه پژوهش در کشور می باشند. اغلب پژوهش هایی که بدین طریق انجام می شوند دارای اشکالات عدیده ای به شرح زیر می‌باشند:الف) انتخاب کارهای اجرایی روزمره به عنوان اولویت پژوهشی؛ ب) تأکید بر انجام سریع تحقیقاتی که نیاز به بررسی مقدماتی دارند؛ج) انتخاب موضوعات بدیهی که نتایج مشخص و روشن دارند.د) استقبال از موضوعاتی که با متغیرهای فاقد تعریف عملیاتی مشخص طرح می‌شوند؛و) فقدان عمق تحقیقات از نظر وارسی روابط متغیرها.وجود اشکالات برشمرده به همراه ضعف اولویت بخشی به نیازها و ایجاد بستر مناسب برای تحقیقات، چندگانگی مراکز تصمیم گیرنده، شکاف های نگرشی وارتباطی میان این مراکز و مهمتر از همه بی اعتمادی غالب مدیران میانی کشور نسبت به نقش تحقیقات در تقویت بنیان های اقتصادی و اجتماعی از جمله عواملی است که ضعف و ناکارآمدی نظام پژوهشی را در بلندمدت موجب شده و زمینه مناسبی را برای میل به افزایش مهاجرت در نخبگان فراهم می آورد.۴. ناپیوستگی اهداف و برنامه هاچنانکه در بند پیشین اشاره شد شایع ترین مشکل نظام تحقیقاتی کشور آن است که متولی تحقیقات به درستی مشخص نیست. در حالی که گفته می شود مسئول تحقیقات، وزارت علوم، تحقیقات و فنآوری است، مؤسسات اجرایی اعتقاد دارند که دانشگاه‌ها نمی‌توانند نیازهای آنها را مرتفع سازند و لذا رأسا اقدام به تأسیس مراکز تحقیقاتی نموده و سعی در رفع نیازهای پژوهشی خود دارند. علاوه بر این با وجود نیاز مبرم و تأکید مسئولان ذی ربط، نقشه نظام مهندسی علمی و تحقیقاتی کشور ترسیم نشده و استراتژی مدونی بین نهادهای اجرایی و دانشگاه‌ها برای طراحی و تبیین آن وجود ندارد. در این بین همگرایی نظام آموزش عالی و سایر نهادهای ذیربط در طرح ریزی،تدوین و اجرای استراتژی برای شناسایی، پرورش و نگهداشت نخبگان ضروری می نماید، اما ضعف در سیاستگذاری و برنامه ریزی اجرایی موجب می شود خیل عظیم دانش آموختگان ممتاز فرصت جذب در بازار کار داخل را از دست داده و با بالارفتن مدت زمان بیکاری، به مهاجرت بیاندیشند. همچنین فقدان برنامه و استراتژی مشخص در نظام آموزش عالی موجب می گردد تا اغلب دانشجویان در رشته‌هایی مشغول به تحصیل شوند که یا ارتباط ضعیفی با نیازهای جامعه داشته و یا اینکه دانشجویان در حالی با بالاترین کیفیت،دانش آموخته شوندکه تخصص آنها با نیازهای حرفه ای کشورهای پیشرفته تناسب بیشتری دارد. وجود این دلایل موجب خواهد گردید تا اکثر پژوهش ها مطابق با استراتژی از پیش تعیین شده – به نحوی که تمام مراحل تحقیقات، از طراحی و تولید گرفته تا تجاری‌سازی را شامل شود- پیش نرفته و روند تحقیقات متناسب با شرایط مختلف تغییر نماید. این دوگانگی که ناشی از نا مشخص بودن سیاست ها و استراتژی های کلان علمی می باشد، حاصلی جز تضعیف ساختار علمی و تقویت انگیزه خروج از کشور در نخبگان به دنبال نخواهد آورد. ۵. نا مناسب بودن امکانات پژوهشی از دیگر محدودیت های حوزه پژوهش می توان به فقدان یا محدودیت در بهره برداری از تجهیزات و امکانات مورد نیاز اشاره نمود. وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر در بهره برداری از حداقل امکانات، موجب شده تا بخش وسیعی از اوقات محققان، به حل مسایل روزمره تخصیص یابد و به همین دلیل اغلب آنان ترجیح می دهند تا تحقیقات خود را بیشتر مبتنی بر تئوری و نظریه پردازی نموده یا اینکه آن را مقیاس بسیار کوچک تری انجام دهند که در این صورت نتایج آن احتمالاً ارزش علمی بالایی نخواهد داشت و کمتر مورد پذیرش اهل فن و مجامع معتبر علمی قرار خواهد گرفت. همچنین وجود محدودیت های مالی در هزینه کرد امکانات و تجهیزات مورد نیاز، تعریف پروژه های تحقیقاتی با توجه به امکانات موجود نه نیازهای شناسایی شده، جهت گیری منابع و امکانات به انجام تحقیقات نظری و کوتاه مدت، توزیع نامناسب بودجه و فقدان دستورالعمل و روش کاری مشخص برای بهره برداری از امکانات موجب گردیده تا نخبگان بیش از گذشته به مهاجرت بیاندیشند.۶. عدم جذابیت محیطسیستم اداری حاکم بر مراکز پژوهشی، از ویژگی های یک نظام پویا برخوردار نمی باشد. تصویب و اجرای آئین‌نامه‌ها و

مقررات انعطاف ناپـذیر، عهـده‌داری صـرفاً وظیفه نظارت و نه هـدایت مراکز پژوهشـی از سوی وزارتخانه‌ها و سازمانهای ذی ربط، حـاکم بـودن رابطه به جـای ضـابطه و ضـعف در تصـویب قـوانین و مقررات از جمله عوامـل مؤثر در عـدم جـذابیت کـار در مراکز پژوهشـی می باشـند.از طرف دیگر عـدم سازگـاری فرهنگی بیـن عناصـر مختلـف علمی در مراکز تحقیقـاتی و تغییر مکرر مـدیران پژوهشـی که موجب تنوع حـاکمیت سلیقه هـای متعـدد می شود مـانع از آزادی فکری و تثبیت فرهنگ پژوهش محوری می گردد. حـذف بوروکراسـی پیچیـده کنونی، رفع مشـکلات معیشتی محققـان، امکـان ارائه تحقیقـات برتر در خارج از کشور، فراهم ساختن امکـان انتشـار کـار تحقیقاتی، ایجاد روش های ساده تر برای تصویب طرح ها، فراهم کردن امکان ادامه تحصـیل در مقاطع عالی، از جمله اقـدامات اساسـی است که می توانـد ضـمن جـذاب تر نمـودن محیـط ، به مانـدگاری نخبگـان نیز بیانجامـد.[۴]۷. غـالب بودن پژوهش‌های توجیه‌گرضعف مسأله یابی، تکراری بودن، فقدان ژرف نگری، عدم استفاده از مبانی نظری مناسب، عدم تعیین اولویت هـا، فقر پیشـینه و روش‌شناسـی، کمبود ابزار و آزمون های لازم جهت انجام طرح های پژوهشـی از جمله عواملی هسـتند که در افت کیفیت طرح ها و کاربرد نتایـج آن دخالت دارند. همانطور که قبلاً به آن اشاره شد، عدم اولویت بخشـی و مرتبط نبودن موضوعات پژوهشی با نیازهای کشور موجب گردیده تا کیفیت پژوهش ها و نتایج آنها تا حد قابل ملاحظه ای افت نماید. شاید دلیل عمده آن اهمیت دادن بیش از حـد به کمیت پژوهش ها در رقابت شـتابزده با کشورهای منطقه در تعـداد پژوهش های به انجام رسـیده بـدون توجه به کیفیت و کاربردی بودن آنهاست. در واقع به جای آنکه پژوهش به عنوان یک وسـیله برای رسـیدن به اهـداف علمی و رفع مشکلات استفاده قرار گیرد، خود به صورت یک هدف در آمده است. مشکل دیگر، عدم اعتماد سازمان ها به تحقیقات دانشگاهی و در نتیجه اعلام نکردن نیازها و مشـکلات خود به دانشـگاه‌هاست. اگر چه برای رفع این معضل با تقویت ارتباط دانشـگاه و صنعت گام های مؤثری برداشـته شـده ولی هنوز یک برنامه منسـجم و هدفمنـد برای ارتباط دائمی و پیوسـته بین آن ایجاد نشـده و حرکت هـای انجـام شـده بیشتر مقطعی و خودجوش است. یکی از دلایل این امر عـدم اسـتقبال دانشـگاهیان از انجام پروژه‌های با کیفیت به خاطر وجود بوروکراسـی حاکم بر دریافت اطلاعات در محیط صنعت می‌باشد.[۹]۸. فقدان نظام ارتباطی و هماهنگ کنندهاز دیگر نقاط ضـعف عمـده در نظام پژوهشـی که موجب پراکنـدگی فعالیت ها، دوباره کاری، هرز رفتن نیروها و منابع پژوهشـی و همچنین تضـعیف رونـد مبتنی ساختن تصـمیمات بر نتایج می گردد، فقدان نظامی است که قادر باشد سـمت و سوی مناسب را فراهم آورده و از تولیدات و تلاش های پژوهشی موجود به شکلی مناسب بهره‌برداری و پشتیبانی به عمل آورد. نبود سامان در این بخش باعث می گردد که سازمـان هـا از عملکرد یکـدیگر بی اطلاع باشـند، کارهـای موازی انجام دهنـد، تولیـدات علمی معطل بمانـد و قفسه‌های کتابخانه‌هـا و حتی سیسـتم‌های رایـانه‌ای به انباری از اطلاعات غیر فعال تبـدیل شود. ۹. نارسـایی نظام اطلاع رسانی و مسـتند سازی محـدودیت مراکز اطلاع‌رسـانی و مؤسـسات پژوهشـی وابسـته به دانشـگاه‌ها، عـدم دسترسـی اسـتادان و پژوهشـگران به منابع علمی، محـدودیت پهنای بانـد در دسترسـی سـریع به شـبکه اینترنت، عدم دستیابی به پژوهش های انجام شده در سـطح ملی و بین‌المللی از مهمترین چالش های نظام اطلاع رسانی جامعه تحقیقاتی کشور می باشند. البته مشکل اصلی این نیست که در عرصه تولید اطلاعات ضعیف عمـل می کنیم بلکه دشواری آن جـا است که آنچه در عرصه ملی و فرا ملی تولیـد می شود، به دلیـل ضـعف درگردآوری، مسـتندسازی، سازمانـدهی، ذخیره‌سـازی و اشـاعه به موقع اطلاعـات، به طور کامل و مناسب به بازار مصـرف نرسـیده و افت کمی و کیفی پژوهش‌هـا و عـدم قطعیـت و تردیـد در تصـمیم گیری هـا را نیز به دنبـال خواهـد آورد. از طرف دیگر ناکـافی بـودن بـودجه کتابخانه‌هـا ، کمبود افراد کتـاب شـناس و متخصـص، وجود قوانین نـادرست در کتابخانه‌هـا و مراکز اطلاع رسانی که مانع اسـتفاده منـاسب محققین از کتـاب هـا و سـایر منابع در دسترس می‌شود، از جمله مشـکلاتی است که به تشویق نخبگان برای مهاجرت جهت دستیابی مناسب به منابع دانشـی خارج از کشور می انجامـد. ۱۰. بی اعتمادی به یافته‌های پژوهشـی از آنجا که بخش عمده صـنعت کشـور وارداتی است و انتقـال فنآوری از طریق مونتـاژ شـکل گرفته است، لـذا ضـرورت ایجـاد سازوکارهـایی که منجر به تحقیق و

پژوهش گردد هیچ گاه احساس نگردیده است. اگرچه در سال های اخیر تلاش های مختلفی برای بهبود وضعیت تحقیقات صورت پذیرفته، اما وجود دلایلی چون عدم ثبات سیاست ها، عدم وجود سازوکار و بستر مناسب برای پژوهش، مشخص نبودن متولی تحقیقات و بالطبع نداشتن برنامه مدون و جامع، موجب گردیده تا مسئولان و دست اندرکاران، بویژه مدیران میانی در کاربرد نتایج پژوهش های انجام شده در تصمیم گیری های مختلف، تشکیک و تردید نمایند. کم حوصله بودن مدیران در به بار نشستن نتایج تحقیقات (بویژه تحقیقات بنیادی)، نداشتن استراتژی و برنامه مدون توسط مراکز تحقیقاتی برای ارائه مستدل نتایج به مصرف کنندگان آن، ضعف نظام اطلاع رسانی جهت معرفی توانمندی های موجود به مسئولان و دست اند کاران و مهمتر از همه نداشتن رویکرد مشخص در ایجاد هسته‌های تحقیقاتی در سازمان ها از برجسته ترین عواملی هستند که نه تنها به بی اعتمادی مدیران به پژوهش و یافته های پژوهشی کمک نموده که موجب دلزدگی و سرخوردگی محققان نیز شده و میل به مهاجرت را در آنان تقویت می نماید.[۱۰]راهکارهابا توجه به گستردگی چالش های پژوهشی و دلایل خروج نخبگان از کشور، نمی‌توان برای آن نسخه‌ای کلی پیچید و به همین دلیل با توجه به موضوع مقاله، رهیافت های زیر ارائه می گردد:۱) تمرکز بر ایجاد برنامه‌های فرهنگ سازی؛۲) اعتماد به پژوهشگران در طراحی و پیشبرد برنامه‌های کلان اقتصادی و علمی؛۳) حمایت از فعالیت های پژوهشی در بخش های خصوصی و دولتی ؛۴) تعیین اولویت‌های پژوهشی با مشارکت نهادهای مستقل علمی؛ ۵) ایجاد ارتباط ارگانیک بین دو بخش آموزش و پژوهش و ایجاد امکانات لازم برای پژوهشگران در پرداختن به پژوهش و بهره‌مندی از یافته‌های علمی خود در امر آموزش؛ ۶) ایجاد تعاملات مناسب بین بخش های دولتی و خصوصی بر اساس یک الگوی مکمل مبتنی‌بر توانایی و تخصص هر یک از بخش ها؛۷) ایجاد مراکز تحقیق و توسعه با امکانات و تجهیزات مناسب و تخصیص بودجه‌های کافی بر این امر؛ ۸) امکان دستیابی سریع و مناسب به اطلاعات مربوط به فنآوری های روز؛ ۹) تلاش برای افزایش سهم فعالیت های معطوف به تولید دانش و اطلاعات اقتصاد کشور؛۱۰) توجه به نقش اقتصادی دانشگاه‌ها و پیوند میان سیاست‌های پژوهشی و سیاست های صنعتی؛ ۱۱) افزایش هزینه‌های پژوهشی به منظور حمایت از برنامه‌های دانشی؛ [۱۲] ۱۲) تشریک مساعی در بهره برداری از منابع سخت‌افزاری و نرم افزاری؛۱۳) اصلاح نظام پرداخت ها براساس توانایی‌ها و تخصص‌های علمی محققان؛ ۱۴) سپردن نظات برعملکرد مراکز و مؤسسات پژوهشی تخصصی به نهادهای تخصصی مستقل ذی ربط؛ اگرچه راهکاری برشمرده مؤثر هستند ولی توقع نمی‌رود با به کار بستن آنها، تمام مشکلات رفع گردیده و روند مهاجرت نخبگان متوقف گردد. چرا که این امر از ابعاد دیگری غیر از بعد پژوهشی نیز قابل بررسی است. تلاش در جهت رفع کمبودهای تخصصی فقط از راه بهبود و افزایش فرصت های آموزشی و شغلی، تأمین نیازهای علمی متخصصان و تأمین ثبات اقتصادی و سیاسی کشور ممکن نخواهد بود. باید برای نخبگان که تصمیم به ترک کشور گرفته‌اند، انگیزه‌های روانی و مشوق‌های لازم برای ماندن ایجاد شود. این مشوق را می‌توان به شیوه‌های گوناگونی ارائه کرد. مثلاً ـ ایجاد احساس مفید بودن، تقویت بینش ملی و نقش داشتن در توسعه، افزایش میزان رقابت شغلی، حفظ حرمت و منزلت اجتماعی نخبگان از برجسته ترین روش های ایجاد انگیزه برای ماندن در کشور است.پیشنهاد هاراهکارهای پیشنهادی ذیل، عمدتاً در میان مدت و یا بلندمدت قابل اجرا خواهند بود. با توجه به ساختارهای اجرایی درنظام بوروکراتیک کشور، به نظر می‌رسد که ارائه راهکارهای کوتاه مدت- علیرغم اهمیت راهبردی و حساسیت ملی که این پدیده خواه به صورت بالقوه و بالفعل از آن برخوردار است- چندان محلی از اعراب ندارد. لذا ضمن اجتناب از آن، امکان اولویت بندی و تسریع در برنامه‌های میان مدت و بلند مدت نیز در صورت اهتمام عاجل مسئولان سیاست گذار و تصمیم گیر نیز همچنان موجود است.۱) تجدید ساختار و مهندسی مجدد شرح وظایف مدیریت و راهبری شورای جذب نخبگان کشور؛ ۲) تشکیل و تقویت شبکه علمی متخصصان و نخبگان داخل و خارج کشور ؛۳) تأسیس مرکز یا دپارتمانی جهت ترجمه و انتقال اندیشه و تجارب نخبگان در داخل و خارج کشور؛۴) سیاست گذاری، برنامه‌ریزی، نظارت و ارزشیابی روش های حمایت مالی و قانونی از

مؤسسات و شخصیت‌های حقیقی و حقوقی در انجام پژوهش‌های علمی؛۵) ایجاد زمینه برای ارائه دستاوردهای ابتکاری و خلاقانه بخش دولتی و غیر دولتی بـا حفظ مالکیت معنوی؛ ۶) کمک به تقویت کارگروه های پژوهشـی در نظام و ساختار آموزش عالی؛ ۷) تاسیس شـهرک‌هایی برای محققـان و تـامین نیازهـای علمی و تحقیقـاتی آنـان در این مجموعه؛۸) تجدیـد نظر در وضـعیت آموزشـی و تحقیقـاتی دانشـگاه هـا و تخصـیص اعتبـارات و امکانـات ویژه به آنان؛ ۹) ترویـج فرهنـگ پژوهش و ارتقـای روحیه پژوهشگری از طریق حمایت مادی و معنوی؛ ۱۰) بسط نهادهای نوین علمی جهت ایجاد تعامل علمی بین اصحاب هر تخصص در جهت تولیـد، ذخیره و تبـادل اطلاعـات و اجتماعی کردن دانش تولیـد شـده؛۱۱) تنظیم اخلاـق حرفه‌ای و اصـول و قواعـد انجـام فعـالیت هـای علمی در هر یـک از رشـته‌های تخصصـی؛ نتیجه گیریپژوهشـگران، که عمـدتاً از افراد نخبه و برجسـته جـامعه هسـتند، افرادی پرتلاـش، حرفه‌ای، علاقمنـد به یـاددهی و یـادگیری و تاثیرگـذار در تمـامی فعـالیت هـای پیش‌روی کشور می باشـند.اصول مدیریت و راهبری این نیروها با سایرین تفاوت اساسی دارد و لزوم شناخت این تفاوت ها با توجه به شرایط سیاسی و اقتصادی ایجاد شده در دنیا، نیاز مبرم و حیاتی کشور است.فراهم کردن محیطی که باعث تسری توجه به آنها گردد، نیازمند فراهم آوردن آمادگی پژوهش از طریق فعالیت های تیمی، فراهم آوردن شـرایط و امکانات و ارزش گذاشـتن به تخصـص و صلاحیت های محققان است که می تواند به افزایش تعهد و ماندگاری آنها در کشور منجر گردد. منابع


۱. Strak.Oded, the Economics of Brain Drain turned of its Head, University of Vienna and university of Bonna, center for Development Research, paper NO. ۱۰۰, ۲۰۰۲

۲. شاه‌آبادی. ابوالفضل، بررسی عوامل موثر برفرار مغزها، فصلنامه پژوهش بازرگانی،شماره ۳۹، ۱۳۸۵

۳. Olsen.Henrik, Migration, Return and Development, Prepared for the center for Development Research study, Migration- Development Links, ۲۰۰۲

۴. هداونـد. سـعید، موانع موجود در توسعه علمی ایران و مهـاجرت نخبگـان، مجله تـدبیر،شـماره۱۵۴، ۱۳۸۳۵. وحیـدی. پریدخت، مهـاجرت بین الملـل و پیامـدهای آن، تهران: سازمان برنامه و بودجه ،۱۳۶۴۶. نوربخش. مـاسوله، نبرد مردم سالاـری زمینه ساز فرار مغزهاست، روز نامه قدس، ۱۶ آذر ،۱۳۸۶

۷. Mackey, Geographical mobility and the brain drain, A case study of Aberdeen university graduates,۱۹۶۰-۱۹۶۰, London: George Allen&unwin,۱۹۶۹

۸.محسنی. رضا علی، توسعه و تکنولوژی توسعه : ابعاد جامعه شناختی و آسیب‌شناختی تکنولوژی در جوامع در حال توسعه، ماهنامه اطلاعات سیاسـی – اقتصادی، شماره ۹ و ۱۰، ۱۳۸۰ ۹. قاضـی طباطبایی. محمود، سوگیری هنجاری در علم و تحقیقات دانشگاهی، سمینـار دانشـگاهی، جـامعه و فرهنگ اسـلامی، دانشـگاه تربیت مـدرس، تهران، ۱۳۸۷۱۰. هداونـد. سـعید، حلقه مفقوده، «تـأملی بر چالش های موجود در همکاریهای دولت،دانشگاه و صنعت» فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۱۳۸۷

۱۱. Haynes B, Haines A, Barriers and Bridge Evidence based Clinical practice. British Medical Journal.۱۹۹۸

۱۲. قانعی راد. محمد امین، توسـعه ناموزون آموزش عالی: بیکاری دانش آموختگان و مهاجرت نخبگان، فصـلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهارم ، شماره ۱۵، ۱۳۸۴* این مقاله در ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۶، اردیبهشت ۱۳۸۹ به چاپ رسیده است.


## علل ناکارآمدی نظام مالیاتی ایران

پژوهش میدانی

فصل اول:طرح تحقیق :مقدمه: اگرچه مالیات ستانی در ایران نوپا نیست و همچنین از وصول مالیات به طریق نظام شبه سیستمی‌در حدود یک قرن در ایران می گذرد، اما همچنان نمی‌توان ادعا کرد که نظام مالیات‌گیری در ایران حتی شبیه کشورهای تقریباً در حال توسعه است. در هر صورت پایبندی به اصول و روش‌های نوین بشری در اجرای سیاست‌های توسعه، باید سرلوحهء کار مسوولان مربوطه قرار گیرد تا به هدف‌های مورد نظر در وصول حداکثر مالیات دست پیدا کنند. به نظر می‌رسد با توجه به تغییر و تحولات در نظام مالیاتی ایران از حدود یک‌سال پیش به این طرف، بتوان امیدوارانه چشم به سوی نظام مطلوب مالیاتی داشت .نظامی‌که در سال‌های گذشته تبدیل به ویرانه‌ای شده است که اصلاح ساختاری و بنیادی آن هزینه‌های زیادی می‌طلبد.بیان مسئلهفرارمالیاتی می تواندعلل مختلفی داشته باشدکه ناکارآمدی قوانین مالیاتی ممکن است یکی ازدلایل مشکلات اقتصادی باشد.کارشناسان معتقدند که:تدوین قوانین مالیاتی موثرمنطبق برمشکلات اقتصادی کشورمی تواندبه دریافت وبهینه سازی فرهنگ مالیاتی کمک فراوان نماید.درفرهنگ ماتداخل فرهنگ خمس وزکات بادریافت انواع گوناگون مالیات های تدوینی مشکلات عدیده ای درجمع آوری مالیات درایران بوجودآورداست,که ناکارآمدی این قوانین رامشخص می نماید.به عقیده کارشناسان اقتصادی:تدوین قوانین اقتصادی ومالیاتی بدون درنظرگرفتن شرایط اقتصادی جامعه صورت گرفته است,که خودمبین عدم کارکارشناسی می باشد که عواقب ونتایج آن اکنون خودرابروزداده است.اکنون برای روشن شدن موضوع به طرح سئوالاتی می پردازیمسئوالات تحقیق۱-آیاقوانین موجودمالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه رابرآورده می سازد؟آیاتدوین قوانین مالیاتی به رشدفرهنگ اقتصادی ومالیاتی کمک می نماید؟۳-آیا وجودفرهنگ مالیاتی دینی تداخلی بافرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد/۴-آیاقوانین موجودمالیاتی به فرارمالیاتی منجرمی شود؟اهمیت موضوعدریافت مالیات درکشورهای پیشرفته یکی ازدرآمدهای مهم دولت هامی باشد,که اهداف ازپیش تعریف شده آنان رامحقق می سازد.قوانین مالیاتی کشورهای پیشرفته منطبق برنیازهای آن جوامع می باشد که کارشناسان آنان قبلا باکارهای کارشناسی آنهارادریافته اند.برخلاف کشورماکه تدوین قوانین مالیاتی بیشترجنبه سیاسی داردتااقتصادی.متاسفانه درایران بدون آن که فرهنگ سازی مناسبی برای دریافت مالیات انجام گیردومردم رادرجریان امورقراردهند,قوانین مالیاتی تدوین می گرددوهمیشه درهمه مواردآزمون وخطاجریان می یابدوهنگام اجرای قوانین به نقایص آنهپی می برندکه هزینه هارابالا‌ـ خواهدبرد.این سیکل ناکارآمدهمیشه جریان دارد.اهمیت موضوع ازآن جانب است که معمولا کارشناسانی به کارگرفته می شوندکه کمتربه امورموضوعی آشنایی دارندوبااین که بیشتربه اهداف سیاسی قوم وقبیله وباصنف سیاسی خاصی گرایش دارند.وکمتربه نیازهای جامعه وسودبخشی قوانین برای مردم اهمیت قائل هستند.فرضیات تحقیق۱-بین قوانین موجودمالیاتی و نیازهای اقتصادی جامعه رابطه مسقیم وجوددارد. ۲-بین تدوین قوانین مالیاتی و رشدفرهنگ اقتصادی ومالیاتی رابطه مستقیم وجودارد. ۳-بین وجودفرهنگ مالیاتی دینی بافرهنگ مالیاتی اقتصادی رابطه معکوس وجوددارد.۴-بین قوانین موجودمالیاتی و فرارمالیاتی مودیان رابطه مستقیم وجوددارد. اهداف تحقیقالف: هدف کلیبررسی علل فرارمالیاتی درایران ونقش قوانین موجود درآن ازدیدگاه صاحبنظرانب: اهداف جزئی۱- بررسی قوانین موجودمالیاتی بانیازهای اقتصادی جامعه..۲-بررسی تدوین قوانین مالیاتی با رشدفرهنگ اقتصادی ومالیاتی .۳-بررسی فرهنگ مالیاتی دینی بافرهنگ مالیاتی اقتصادی .۴-بررسی قوانین موجودمالیاتی با فرارمالیاتی مودیان .تعاریف عملیاتیتعریف مالیاتبه منظور ایجاد یک سیستم پویای اقتصادی و در جهت مقابله با پیچیدگیهای نظام اقتصادی و تحولات نوین در نظام بازرگانی جهانی ، مسئولان سیاسی و اقتصادی ممالک جهان در پایان جنگ جهانی دوم برآن شدند تا در جهت اصلاح اهرمهای تنظیم کننده سیاستهای اقتصادی ، تلاشهای جدیدی را آغاز کنند. آنان دریافتند که یکی از مهمترین مکانیسمهای تنظیم کننده فعالیتهای بازار ، ابزار مالی است که در صورت استفاده بهینه از آن ، در مناسبات اقتصادی و روابط بین المللی ، می توان جایگاه مطمئن و مستحکمی را پایه ریزی کرد.فرارمالیاتیدر جمع بندی تعاریف مختلف و پراکنده از پدیده فرار مالیاتی می توان چنین استنباط کرد که فرار مالیاتی عملی است که به عمد یا غیرعمد به پرداخت

نکردن مالیـات به دولت منتهی می شود. بـا این حال وجود لغت فرار در این ترکیب نشان از آن دارد که مقصود بیشتر افعال عمـدی است؛ یعنی مجموع روش هـا و تکنیـک هـایی که فرد بـا اتکـا به آنهـا از پرداخت مالیـات می گریزد.فصـل دوم:پیشـینه تحقیقعلل و زمینه‌های ناکارآمـدی سیسـتم مالیاتی ایران از چهار بـعـد قوانین و مقررات، فرآینـدهای مالیاتی، مؤدیان و منابع انسانی می باشـدکه عبارتنداز:۱- قوانین و مقررات مالیـاتییکی از مهم‌ترین عوامل موثر در تضـعیف و عـدم اثربخشـی سیاست‌های مالیاتی، پیچیـدگی و ابهـام در قوانین و مقررات مالیـاتی است. این مساله به تنهایی به کارآیی اجرایی سیاست‌های مالیاتی صـدمه وارد می‌کنـد. به منظور تضـمین اثربخشـی دسـتگاه مالیاتی در قدم اول باید قوانین و مقررات مالیاتی و حسابداری به طور جامع تعریف و تضمین شود. برای رویه‌ها و قوانین جدید باید مجوزهای جدید اخذ شود تا در مجمع‌القوانین کشوری و آیین‌نامه‌های مالیاتی ثبت شود. تغییرات قوانین مالیاتی به شدت به استانداردهای نوین حسابداری وابسته است. به عبارت دیگر بـاید مقررات مربوط به مؤدیان در نگهداری دفاتر و فاکتورهـا و چگونگی ارایهء آن‌هـا به سازمـان مالیـاتی، به صورت شـفاف تـبیین شود. در نهـایت برای پیاده کردن اصـلاحات بـاید حمـایت حـاکمیت و آحـاد مردم جلب شـود.به طـور کلی قوانین خوب وکـارآ، چنـدین خصوصـیت و ویژگی به شـرح ذیـل را دارا هسـتند: الف - کارآییدر مورد کارآیی قانون، بایـد به این نکته توجه کرد که آیا قانون مربوطه از نظر اجرای سـیاست‌های مالیاتی، کـارآیی و اثربخشـی را دارد به عبارت دیگر قانونی کارآ و اثربخش است که نتیجهء مورد نظر از تصویب آن حاصل شود. به عنوان مثـال یکی از اهـداف قـانون برای الزام مؤدیـان مالیـات بر شـرکت‌ها به منظور ارایهء اظهارنـامه و ترازنـامه و سود و زیـان، می‌تواند شنـاخت کامـل از نحوهء گردش مـالی یـک شـرکت در اقتصـاد و اسـتفاده از اطلاعـات مالی این شـرکت برای ردیابی مفاسـد مالی بنگاه‌های دیگر باشـد. چنانچه این هدف قانونگذار، با ارایهء درست ترازنامه و سود و زیان شـرکت‌ها حـاصل شود می‌گوییم قانون، کـارآ (اثربخش) بوده است.ب - سازمان‌دهیسازمان‌دهی منطقی باعث درک و فهم بهتر مؤدیان و کاربران از قانون مالیاتی می‌شود. سازمـان‌دهی قـانون به این مفهوم است که مقررات مربوط به یـک بخش خـاص، همگی در کنار آن باشـند به عبارت دیگر مطالب مربوط به هم تا جایی که امکان دارد در کنار هم باشـند. به عنوان مثال مؤدیان مالیاتی اشخاص حقوقی (شرکت‌ها) در صورتی که تمـام مطالب مربوط به اجراییات و مقررات فصل امور مالیاتی شـرکت‌ها در یک فصل جـداگانه لحاظ شـده است خیلی کم‌تر دچار سردرگمی و ابهام خواهند شد.

\ج - قابلیت درکـدر صورتی که بخواهیم قابلیت درک یک متن افزایش یابـد، اولاًئ بایـد عبارت یک متن کوتاه باشـد و ثانیاًئ از کلمـات مرموز و غیرشـفاف جلوگیری به عمـل آیـد به عبـارت دیگر، متنی گویـا و ساده ارایه کرد.حامیان اسـتفاده از زبان ساده در قانون‌نویسـی خواهـان پرهیز از زبان حقوقی برای نیل به قانونی آسان و همه فهم هسـتند به عبارت دیگر تا جایی که امکان دارد باید از کلمات حقوقی و یا کلماتی که معروف به لغت‌نامه‌ای هسـتند پرهیز کرد به عنوان مثال می‌توان به جای عبـارت «کمیسـیون تقویم املاک»، عبارت «کمیسـیون (هیات) ارزیابی املاک» را به کار برد.د - انسـجاممفهوم انسجام به دو گونه قابل فهم است: اول این‌که می‌توانـد به معنی ارتباط معنی‌دار عناصـر یک قانون با یکـدیگر باشد و دوم این‌که با سایر مقررات و قوانین انسـجام داشـته باشد. به عبارت دیگر باید اطمینان یافت که قانون مالیاتی با بقیهء نظام حقوقی تلفیق شود. به عنوان مثال قانون مالیات‌های مسـتقیم نـبایـد بـه هیـچ عنوان با اصول و اسـتانداردهای حسابداری و حسابرسـی مغایرت و ناهماهنگی داشـته باشد و یا در خود قانون، فصل مربوط به اشـخاص حـقیقی با فصل مربوط به اشـخاص حقوقی (شـرکت‌ها) ناهماهنگ باشد به طوری که بعضـی از مشاغل در قالب اشخاص حقوقی و بعضـی دیگر در قالب اشـخاص حقیقی تعریف شوند.۲-فرآینـدهای مالیاتیفرآیند مالیات‌گیری را می‌توان از لحاظ ترتیب زمـانی به تـدوین و تصـویب قـانون، شـناسایی مؤدیـان، تشـخیص مالیـات، کنـترل و بـازبینی تشـخیص‌ها، طرح اعـتراض به مالیـات تشخیصـی و نهایتـاًئ وصول مالیـاتی تجزیه کرد. ضـعف سـیاست‌های مالیـاتی (مـدیریت مالیاتی) در هر یک از این مراحل می‌تواند جلوی اهداف قانون‌گذار را به هر نحو بگیرد.تحلیل فرآیندهای نظام مالیاتی از اظهار تا پرداخت در یک سیستم مالیاتی، زمانی مفید

و ممکن است که اطلاعـات بهنگـام باشـد و به درستی در مجاری صحیح قرار گیرد. اگر سازمـان مالیاتی با اطلاعات ناقص مواجه شود، بایـد در سـیسـتم اطلاعاتی و ممیزی خود تجدیـدنظر کرده، آن را دگرگون سازد. از طرفی مطابق قوانین حسابداری مالیاتی، دسـتگاه مالیـاتی بایـد درآمـدهای مالیـاتی (چه به صورت پول نقـد و چه به صورت حسـاب‌هـای بانکی مؤدی) را بـدون واسـطه از حساب مؤدی به حساب خزانه واریز کند. غالبائ موانع قانونی و یا ضـعف قانون باعث می‌شود که اطلاعات معتبر به دسـتگاه مالیاتی داده نشود. این امر فرهنگ تمکین مالیـاتی را تضـعیف می‌کنـد، اگرچه هیـچ‌گاه قابـل روءیت نیست. خلاـصه تنگناهـا و مشـکلات فرآیندهای مالیاتی در سیستم مالیاتی ایران به شرح ذیل قابل دسته‌بندی است: غلب فرآیندها، ناکارآمد و پـراکنـده هستنـد. همچنین حـداقل معیارهـای سـنجش برای آن‌هـا وجود نـدارد.در حـال حاضـر مالیـات بر درآمـد مشاغـل و شـرکت‌ها تقریبائ از یک فرآیند مـشـترک، پیروی مـی‌کننـد. تمـام مالیات‌هـای دیگر دارای فرآینـدهای مستقل و فرم‌هـای جـداگانهء اظهارنـامهء مالیاتی با دفعات تسـلیم اظهارنـامهء متفاوت هسـتند. این امر منجر به کاربرد بیهودهء منابع در فعالیت‌های تکراری می‌شود.تقریبائ تمامی فرآینـدها به روش دستی انجـام می‌گیرد و توانمنـدی‌های ورود داده‌هـا و ذخیره‌سـازی محـدود است. فقـدان تجزیه و تحلیل کامپیوتری، منجر به روند تشـخیص و رسیدگی طولانی و دستی مالیات می‌شود که مسـتعد خطا هسـتند.تـقـریبائ هیچ معیار سـنجش استانداردی (مانند مـدت زمان مورد انتظار، زمان‌بنـدی پروژه‌ای بر مبنای درصـد پیشـرفت کار و ...) برای فرآینـدها وجود نـدارد که به طور منظم قابل پیگیری و ردیابی باشد.عدم توجه به رضایت مؤدیان مالیاتیدر حال حاضر، اغلب فرآیندها از دیدگاه درونی سازمان مالیاتی طراحی می‌شود و کم‌تر توجهی به راحتی مؤدیان می‌شود. این امر، موجب دلسـردی مؤدیان و انگیزهء انـدک آنان برای تمکین از مقررات مالیاتی می‌شود.فقدان آموزش مؤدیان مالیاتی دربارهء تخصیص صحیح منابع مالیاتی دولت، موجب نارضایتی بیش‌تر و عدم تمایل آنـان به پرداخت مالیـات می‌شود.قواعـد شـغلی و مقررات مالیاتی پیچیـده، مانع از اصـلاح فرآینـدها می‌شونـد.به طور کلی ماموران مالیـاتی، درک انـدکی از نوع فعـالیت و فلسـفهء وجودی فرآینـدهایی که به موجب مقررات انجـام می‌شود و یـا حاصـل عادت‌های درازمـدت دیگران است، دارنـد.به طور کلی در مورد نحوهء تفکیـک فرآینـدها برای انواع پایه‌هـای مالیـاتی، در قـانون مالیات‌هـای مسـتقیم، سخنی به میان نیامده است.اغلب مقررات مالیاتی، دارای ابهاماتی هستند که توسط ماموران مالیاتی تفسیر می‌شوند و درک جامع مدیریتی و جمعی از آن‌ها وجود ندارد.وجود اطلاعات محدود، ضعف اطلاعاتی را در رابطه با مؤدیان ایجاد می‌کند.توزیع و انتقال اطلاعات محدود میان سازمان مالیاتی و سایر ذی‌نفع‌ها (وزارتخانه‌ها، ادارهء ثبت و مؤدیان مالیاتی) منجر به تشخیص غیردقیق مالیـات و از دست رفتن درآمـدهای مالیـاتی می‌شود.اطلاعات ضـعیف، توانایی سازمان مالیاتی ایران را در انجام حسابرسـی موردی محـدود می‌کنـد. به این دلیـل که در حـال حاضـر تمـامی شـرکت‌ها و مشاغـل (تـمـامی پرونـده‌های مالیـاتی) مـورد رسیـدگی قرار می‌گیرنـد، بـار کـاری ممیزان مالیـاتی غیرقابـل تحمـل است.روش‌های اجرایی غیرموثر مـوجـب عـدم دقـت و حجم زیاد دادخواهی می‌شونـد.در بعضـی مواقع ممیزان و مؤدیـان مالیـاتی روابطی را برقرار می‌کننـد کـه بر رعـایت انصـاف و عـدالت ممیزان تـاثیر می‌گـذارد.عـدم وجود سـاز و کارهای کنترلی در سیسـتم اجرایی مالیاتی، به ممیز مالیاتی قابلیت انعطاف‌پـذیری بسیار زیادی را در هـدایت تشـخیص می‌دهـد. این امر، بی‌دقتی و تقلب را افزایش می‌دهـد.به دلیـل عـدم وجود روش‌هـای اجرایی مالیاتی قوی، تعـداد زیـادی از دادخواهی‌هـای مالیـاتی علیه سازمـان مالیاتی کشور طرح می‌شود.۳- منـابع انسانییکی از عوامل کلیـدی در پیشـرفت نظام مالیـاتی، داشـتن کارمنـدان کـارآ و خلاـق اسـت. بـه منظـور دارا بـودن ایـن پرسـنل بایـد بـه ۳ نکتـه تـوجه کرد: ۱- اختیـارات و مسوولیت‌های هر شخص به طور کامل و شفاف، مشخص باشد.۲- هر فرد به رتبه و سمتی دست یابد که در آن تخصص، مهارت و تجربه داشته باشد.۳- هر شـخص بـه انـدازهء شوونـات، منزلـت و مقـامی کـه دارد حقـوق و مزایـا دریـافت کنـد.همـانـطـور کـه کـارمنـدان در مـوقعیت‌هـای مختلف، متنـاسب بـا مهـارت و تجربهء خود، حقوق دریافت می‌کننـد بایـد در ازای کارها و شـیوه‌های جدیدی که در کار خود ارایه می‌دهند نیز پاداش دریافت کنند. اگر این سیاست‌ها به اجرا در نیاید، کارمندان به سکون و یکنواختی

(روزمرگی) دچار شده، اغلب انگیزهء کار درست را از دست داده، به شدت از سازمان خود رنجور شده و عدم رضایت شغلی خود را بروز می‌دهند. در راستای سیاست‌های لازم جهت هدایت و سازماندهی کارمندان سازمان مالیاتی باید به پرسش‌های ذیل پاسخ گفت: ۱- چگونه باید کارمندان را در بخش‌های مختلف به کار گرفت؟۲- چگونه باید به کارمندان مختلف، حقوق پرداخت کرد؟۳- چه قوانینی برای اعطای پاداش وجود دارد؟۴- آیا شرح وظایف پرسنل به طور شفاف تعریف شده است؟عوامل زیر در رابطه با پرسنل سازمان امور مالیاتی در اثربخشی و اصلاحات آن می‌تواند موثر باشد: -پرداخت حقوق و مزایا متناسب با تخصص و فعالیت.-انعطاف‌پذیری در نظام حقوق و دستمزد.-اندیشه‌های گروهی کارمندان در دستگاه مالیاتی مدنظر قرار گیرد.-داشتن امنیت شغلی از کارمندان رده پایین تا مدیران ارشد.-با توجه به این‌که کارمندان سازمان نمایندگان دولت هستند که با قشر وسیعی از افراد جامعه در تماس هستند از افرادی به عنوان مامور اجراییات استفاده شود که قدرت جذب اندیشه‌های مفید جامعه را داشته باشند. کارشناس امورمالیاتی خلاصهء تنگناها و مشکلات منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی ایران به اختصار عبارتند از: ساختار سازمانی موجود، از نوع سلسله مراتبی است و کارکنان رده‌های پایین از قدرت اندك برای تصمیم‌گیری برخوردارند و یا هیچ قدرتی در این زمینه ندارند. فعالیت‌های شغلی عموماً به تاخیر می‌افتد زیرا کارکنان نمی‌توانند بدون تایید مدیریت، تصمیمی را اتخاذ کنند. این امر بر روی ارتباطات، ارتقا و آموزش نیز تاثیر دارد.ارتباطات کارکنان تا حدود زیادی غیررسمی و فاقد ساختار اصولی است.(اغلب ارتباطات، عاطفی و دوستانه است)تکیه بر روش‌های غیررسمی (شامل شایعات، سخن‌پراکنی، تعصبات غیرمنطقی و ....) ممکن است منجر به ارتباطات پیامی شود که غیرصحیح یا متناقض است.بعضی از مدیران به منظور افزایش و یا حفظ قدرت خویش، معمولاً اطلاعات را حفظ می‌کنند. این امر ممکن است مانع رسیدن پیام‌ها به تمامی کارکنان شود.معمولاً عملکرد کارکنان از طریق آموزش، تحت کنترل مدیریت قرار نمی‌گیرد و همچنین عملکرد خوب کارکنان همیشه مشمول ارتقا و پرداخت‌های بهتر نمی‌شود.اگرچه آموزش در داخل سازمان امور مالیاتی کشور ارزشمند تلقی می‌شود ولی برنامه های آموزشی در برخی موارد بیش از حد وسیع است و اغلب، نیازهای کارکنان و یا شکاف‌های مهارتی و علمی آن‌ها را پوشش نمی‌دهد.در برخی موارد، به نظر می‌رسد ارتقا و جبران مالی، کم‌تر با عملکرد کارکنان مربوط است و بیش‌تر با ارتباط آن‌ها با افراد قدرتمند سازمان بستگی دارد.در بیش‌تر مواقع، مراحل استخدام به کندی پیش می‌رود که باعث افزایش فشار کار می‌شود.روش استخدام مؤدیان و ممیزان مالیاتی بیش‌تر بر معیارهای اخلاقی و درجهء تحصیلات دانشگاهی تکیه دارد تا بر این مساله که هر پست خالی باید با شرکت‌کنندگان واجد شرایط اشغال شود. برای مثال پست ممیزی به جای آنکه حسابدار باشد توسط فرد دارای مدرك کشاورزی اشغال شده است.نیاز به منابع انسانی بیش‌تراکثر ادارات سازمان مالیاتی به اندازهء کافی کارمند ندارند تا حجم کار را کنترل کنند. به طور نمونه یك ممیز حدود ۶۰۰ پروندهء مالیاتی را طی سال رسیدگی می‌کند.در بعضی از ادارات مالیاتی، سیستم تشکیل پرونده در راهروها قرار دارد که فضای کاری را در تنگنا قرار می‌دهد.تعداد کامپیوترهای کافی برای ممیزان وجود ندارد و در بعضی موارد، حوزه‌های مالیاتی هیچ کامپیوتری ندارند.۴- مؤدیان مالیاتیمؤدیان مالیاتی، عموماً به دو دسته تقسیم می‌شوند: مؤدیان قانونمدار و مؤدیان خلافکار. مؤدیان قانونمدار آن‌هایی هستند که مطابق قانون و به نسبت سهم خود، مالیات را پرداخت می‌کنند و عموماً مشکلی را برای سازمان امور مالیاتی ایجاد نمی‌کنند این نوع مؤدیان غالباً تمکین می‌کنند و از ایجاد هزینه و مشکل برای سازمان پرهیز می‌کنند به همین علت سازمان مالیاتی نیز از این نوع مؤدیان اظهار رضایت کرده و غالباً سعی می‌شود این نوع مؤدیان باقی بمانند و یا بر تعداد آن‌ها افزوده شود. اما در مورد دیگر مؤدیان خلافکار بحث و سخن بسیار است و سازمان امور مالیاتی سعی می‌کند با انواع سیاست‌ها، آن‌ها را وادار به پرداخت مالیات کند. مؤدیانی خلافکار محسوب می‌شوند که مالیات‌های معوق را به دستگاه مالیاتی تحمیل می‌کنند که همین موضوع یکی از گلوگاه‌های نظام مالیاتی ایران است. به نظر می‌رسد در این‌گونه مواقع، سنجش میزان مالیات‌های معوق و برنامه‌ریزی در جهت وصول آن ها، بهترین گزینه موجود باشد. مالیات‌های معوق

به مالیات‌هـایی اطلاق می‌شود که از حیث تشـخیص مالیات، به مرحلهء فعلیت رسـیده‌اند اما به هر دلیل به حیطهء وصول درنیامـده و امکـان وصول آن‌هـا وجود دارد. بـدیهی است اگر ثـابت شود که حجم ذخـایر مالیاتی معوق قابل وصول به حـدی معنادار است که قـادر به تامین اهـداف درآمـد مورد نظر خواهـد بود، در آن صورت برنامه‌ریزی عملیاتی جهت وصول این مالیات‌ها منطقی و موجه است. اگر دسـتگاه مالیـاتی نـاگزیر از اعمـال فشـار مالیـاتی بیش‌تری باشـد چه بهتر که این فشار بر مؤدیان خلافکاری وارد شود که بعضـائ سال‌هـا از زیر مسوولیت پرداخت دیون مالیاتی خود شانه خالی کرده‌انـد و اعمال خلاف قانون آن‌ها بعضائ مصـداق تقلب مالیـاتی بوده است. بـدیهی است که مطالبهء دیون معوقهء دولت از عـده‌ای متقلب، تنش‌های احتمالی ناشـی از فشار مالیاتی را نیز به حـداقل خواهـد رسانـد و این بـا اهـداف مورد نظر در خروجی سازمان از جمله رضایت‌منـدی مؤدیان خوش‌حساب و ارتقای سـطح عـدالت مالیاتی نیز سازگار خواهـد بود. یکی از راه‌های کاهش خطای مؤدیان در اظهار و پرداخت مالیات به کارگیری مناسب نظام جریمه و پـاداش است. نظـام جریمه بایـد به نحوی اجرا شود که به طور متوسـط رفتـار مؤدی مالیـاتی را عوض کنـد. بـا این حـال با مؤدیانی که بی‌نظم هستند و قانون را رعایت نمی‌کنند، باید به شدت برخورد کرد. همچنین باید توجه کرد که جرایم افراطی وضع نشود و مؤدیان ناامیـد نشونـد. تجربه نشان داده است که تغییر ایجاد کردن در رفتار و نگرش مؤدیان مالیاتی یک هنر بزرگ است و عمومائ اقدامات سـریع و فشارهای سـنگین، تنها مسکنی است که در کوتاه‌مدت موثر است و اثرات جاودان ندارد. در بحث مربوط به تجزیه و تحلیـل رفتار مؤدیان مالیاتی، معمولائ ۵ عامل در وهلهء نخست بایـد واکاوی شود: الف – فرهنگ مالیاتیفرهنگ مالیاتی به معنـای باورهـا و شـناخت مردم در مورد مالیـات و لزوم پرداخت آن توسـط آن‌هـاست. هرگاه بتوانیم ضـرورت دریافت مالیات از مردم را به صورت مسـتدل و منطقی برای آن‌ها بیان کرده، به آنان آگاهی‌های لازم را داده و برای آن‌ها به صورت شـفاف توضیـح دهیم که مالیـات دریـافتی از مردم و توسط دولت صـرف چه هزینه‌هایی می‌شود و در صورت نپرداختن مالیات، دولت و مردم دچار چه مشـکلاتی خواهنـد شـد و همچنین مردم به یـک بـاور برسـند که دولت مالیـات دریـافتی را برای بهبـود وضع جـامعه و توسـعهء اجتمـاعی و رفاه شـهروندان هزینه می‌کنـد آنگـاه می‌توان ادعـا کرد که مقـدمات یـک فرهنگ مالیاتی خوب برای پرداخت مالیات توسط عامهء مردم به وجود آمده است.به این منظور باید: ۱– مقبولیت عامه نسبت به مفهوم مالیات یعنی باور و اعتقاد عمومی نسبت به مالیـات را ایجاد و گسترش داد.۲– مردم نسبت به حکومت و شـرایط سیاسـی جامعه، نگاهی مثبت داشـته باشند.(به عبارت دیگر حکومت، مورد پـذیرش مردم باشد.)۳– یـک بـاور دو طرفه بین دولت و مردم وجـود داشـته باشـد.مهم‌ترین مواردی که می‌توان در سازمان مالیاتی ایران به اجرا درآورد تا به یک فرهنگ مالیاتی نسبتا مناسب دست پیـدا کرد عبارتنـد از: –گنجاندن موضوع مالیات در قسـمتی از کتاب‌هـای درسـی مـدارس کشور–اطلاع‌رسـانی درست و مـداوم و جلب حمایت عمومی–آموزش و مشاورهء مؤدیان مالیـاتی–ساده‌سـازی قـوانین–معرفی مؤدیـان نمـونه در سـطح ادارات کـل اسـتانی–گسـترش فرهنـگ پژوهش و تحقیـق در زمینه نارسایی‌هـای سیسـتم مالیـاتی ایران–آموزش و التزام مـاموران مالیـاتی به برخورد منـاسب و همراه با احترام به تمامی مؤدیان–ارتباط تنگاتنگ با مجامع صـنفی و اتحادیه‌هاب – تمکینتمکین مالیاتی به مفهوم پایبندی مؤدیان به تکالیف مالیاتی و رعایت قوانین مالیاتی از سوی آن‌هاست. تمکین مالیاتی از جمله اهداف تمام سیستم‌های مالیاتی دنیاست که در آرزوی آن به سر می‌برند و بعضائ تا حد بسـیار خوبی به آن دست یافته‌انـد. متاسـفانه در نظام مالیاتی ایران، تمکین مالیاتی از رتبهء بسـیار پایینی برخورد است نمونهء آن هم حجم بسـیار بالای مالیات‌های معوقهء سال‌های گذشـته و همچنین حجم زیاد پرونـده‌ها در ادارات حل‌اختلاف مالیاتی است. در این شرایط وظیفهء سازمـان امور مالیـاتی است که عوامل انگیزشـی و تشویق‌کننـدهء نظام تمکین داوطلبانه را کشف و تقویت کنـد.اهم موانع تمکین داوطلبانه مؤدیان مالیاتی ایران عبارتنـداز: ۱– القای نظام مالیاتی ناعادلانه۲– پیچیدگی قوانین، مقررات و بخشنامه‌های مالیاتی۳– شـفاف و منصـفانه نبودن نظام جریمه۴– برنامه‌های ضـعیف آموزشـی برای مؤدیان۵– عـدم توانایی دسـتگاه مالیاتی برای اثبـات انصـاف خـود در دریـافت مالیـات۶– یـک سـری عـواملی کـه جلـوی فعالیت‌هـا و برنامه‌هـای تحـول نظـام مالیـاتی را

می گیرد.راهکارهـای ارتقـای تمکین داوطلبـانهء مؤدیـان مالیـاتی از یـک سو به منـابع، عوامـل، نیروی انسانی، امکانات فیزیکی و از سوی دیگر به مـدیریت، زمان‌سـنجی، تغییر فرآینـد و سازوکارهـای بازخوردی نیاز دارد. این راهکارها به چهار رکن نیروی انسانی، منابع فیزیکی، تشـکیلات رسـمی و سازمان غیررسـمی اسـتوار است. برای ارتقای سـطح تمکین داوطلبانه بایـد با تشـکیل کانون‌های تفکر در دسـتگاه مالیاتی به عارضه‌یابی ارکان فوق‌الـذکر پرداخته شود.ج – خودتشخیصیسیسـتم خودتشخیصـی مالیاتی، عمومائ بر این برهـان اسـتوار است که مـؤدی بیش از هر کس دیگری به اوضـاع و احـوال مـالی و درآمـدی خویش آگـاه است. بنـابراین اگر سیسـتم مالیـاتی به جایگاهی برسـد که مؤدیان آن، خودشان به تشـخیص صـحیح مالیاتی بپردازنـد قطعائ از جنبه‌های مختلف باعث بهبود وصول مالیات خواهـد شـد.د – اطلاع‌رسانیاز جمله وظایف مـدیریت مالیاتی، آگاهی رساندن به مؤدیان برای سـهولت بیش‌تر کـار و مطلع کردن مردم از قوانین، آیین‌نامه‌هـا و بخشـنامه‌ها و تصـمیمات سازمان است. این امر به طور سیسـتماتیک از فرار مالیاتی (اجتنـاب از مالیـات) کاسته و بـاعث خودبه‌خودی افزایش تمکین مالیـاتی می‌شود. ایجـاد سایت اینترنتی، انتشار روزنامه و یا مجلهء تخصصـی در زمینهء مالیـات، ایجاد پایگاه‌های مشاوره در سراسـر کشور، برنامه هفتگی رادیو و تلویزیونی، ایجاد بانک‌های مختلف اطلاعاتی و .... می‌تواند باعث اعتماد مؤدیان به سازمان مالیاتی شود.ه – حقوق مالیاتیحقوق مالیاتی، رشته‌ای از حقوق عمومی است که مقررات مالیـاتی و مزایـای اجرای آن‌هـا را مقرر می‌دارد. بنا بر تعریفی دیگر حقوق مالیاتی عبارت است از درخواست و گرفتن اموال به صورتی که در قوانین مالیـاتی آمـده و به صورت وسـیله‌ای برای توزیع مخـارج عمومی دولـتی بین افراد. اگر قبول کنیم که مالیـات پولی است که دولت جمع‌آوری می‌کنـد مفهوم حقوق مالیاتی را بهتر درک می‌کنیم. حقوق مالیاتی در اولین نگاه، مجموع مقررات حقوقی مربوط به مالیات به نظر می‌آید. مجموع این مقررات حقوقی در مورد اشخاص و اموالی اعمال می‌شود که قبلائ به موجب قوانین تعریف و بیـان شده‌انـد. بنـابراین به جاست که سازوکاری طراحی شـده تا مؤدیان مالیاتی از نحوهء تعامل خود با نظام مالیـاتی به طور کامـل آگـاه شـده و همچنین وظـایف قـانونی خود را در قبال این سیسـتم به نحو احسن اجرا کننـد. از جمله می‌توان فلوچارت‌هـای راهنمـای مؤدیـان را طراحی کرد و در اختیار آن‌ها گـذاشت تا مؤدیان به وسـیلهء آن به طور کاملائ شـفاف وظیفهء خود را انجام دهند.نظر کارشـناسانمیثم موسایی در گفت و گو با خبرنگار اقتصادی اظهار داشت: در کشور ما سـهم مالیات در هزینه هـای دولت پایین است. در حالی که در کشورهای توسعه یافته، بیش از ۹۰ درصـد هزینه دولت از طریق مالیات تأمین می‌شود. وی در خصوص دلایل سـهم پایین مالیات در هزینه های دولت گفت: این مسأله دلایل مختلفی دارد. بخشی از این دلایل به خود سیستم مالیـاتی و بخشـی از آن نیز به فرهنـگ مالیـاتی مربوط است. این اقتصـاددان عـدم تمایل مردم به پرداخت مالیات را ریشه در عوامل مختلفی دانست و اظهار داشت: به لحاظ تاریخی بین مردم و حکومت فاصله وجود دارد که این مسأله نیز به اکنون مربوط نیست. در طول تاریخ مردم حکومتها را نامشـروع دانسـته و به ویژه شیعیان، عمدتاً حکومتها را غاصب تلقی کرده و پرداخت هر گونه مالیات را کمـک به حکومت طاغوت می دانسـتند. وی افزود: غیر از فرهنـگ مـذهبی مردم، در فرهنگ ملی نیز همین رابطه بین دولت و مردم بوده به طوری که این رابطه، رابطه بین ارباب و رعیت و زور بوده است. موسایی اضافه کرد: مبتنی بر این فرهنگ ارباب می کوشـد تـا کمتر به رعیت بدهـد و رعیت می کشود تـا در ازای خـدماتی که دریـافت می کنـد ، کمترین پرداخت را داشـته باشـد. در چنین فضـایی مردم در مقابـل دولت احساس وظیفه نکرده و دولت نیز حقی برای مردم قائل نبوده است. * ایران فاقـد نظام جامع اطلاعاتی از وضعیت مالیاتی مردم است وی با بیان اینکه همین فرهنگ به نوعی تاکنون ادامه یافته گفت: غیر از مباحث فرهنگی، نظام مالیاتی کشور نیز دارای اشـکال است. به طوری که به موجب همین مشکل، امکان ثبت آمار و اطلاعات مالی افراد به خصوص در ارتباط با مشاغل آزاد وجود نـدارد. این اقتصاددان اضافه کرد: در ایران، نظام جامع اطلاعاتی از وضـعیت مالیاتی مردم وجود ندارد. در حالی که در کشورهـای دیگر جهـان، یـک نظـام جـامع اطلاعـاتی از ثروت و درآمـد تـک تـک افراد وجود دارد. به واسـطه همین نظـام، هر گونه تخلف در میزان دارائیها در حـداقل زمان قابل کشف و پیگیری و مجازات است. وی افزود: به دلیل عدم وجود چنین نظامی

در ایران، امکان کشف تخلفات و به همین سبب امکان مجازات وجود نـدارد. چون منافع مردم در همین مسأله است به همین دلیل، تمایل به ادامه رونـد فعلی دارند. موسایی گفت: نظام مالیاتی فعلی کشور، غیر از مشکل عدم امکان ثبت، نظام عادلانه و کارآمدی نیست. به این دلیـل عادلانـه نیست که متنـاسب بـا درآمـد و ثروت افراد، از آنهـا مالیـات دریـافت نمی شود. هرجـا که دولت امکان دریـافت مالیـات از افراد را داشـته ایـن مالیـات را اخـذ کرده و در غیر ایـن صـورت، ایـن کـار صـورت نگرفتـه است. وی افزود: در خصوص برخی مشاغل غیر آزاد، مانند کارمندان و کارگران، بدون آنکه آنها نیز اطلاع داشـته باشـند، مالیات از حقوقشان کسر می شود. علاوه بر این برخی مراکز شبه دولتی از پرداخت مالیـات معـاف هسـتند. اینهـا همه بـاعث می شود که نظـام مالیاتی، نظام غیر عادلانه‌ای جلوه کند و مردم با احساس دوگانگی، احساس خوبی نسبت به پرداخت مالیات نداشـته باشند. * نظام بوروکراسی پیچیده ای در نظام مالیـاتی ایران وجود دارد موسـایی بـا بیـان اینکه نظـام بوروکراسـی پیچیـده ای در نظـام مالیـاتی ایران وجود دارد گفت: پرونده‌های بیشـماری در وزارت امور اقتصادی و دارایی کشور وجود دارد که رسیدگی به آنها دشوار است. کسی نیست که آنها را سامان دهـد. در این میان قطعاً رسـیدگی به چنـد پرونده بزرگ راحت تر از پرونده های کوچک است. به دلیل همین کثرت پرونده هـای کوچـک، امکـان گردآوری اطلاعـات درست وجود نـدارد. وی افزود: همین پیچیـدگی نظام مالیاتی خود مزیـد علت شـده و موجب غیرعادلانه شدن سیسـتم مالیاتی کشور می شود. بر این اساس، سیستم مالیاتی که می تواند به توزیع درآمد در کشور کمک کنـد، قادر خواهـد بود در این شـرایط راهگشا باشد. این اقتصاددان اضافه کرد: با ناعادلانه بودن نظام مالیاتی، از ضـعیف ترین طبقه جامعه یعنی کارگران و کارمنـدان (با اسـتثنا کردن روسـتائیان) مالیات دریافت می شود. * بی نیازی دولت به مالیات از دیگر دلایل گریز مالیـاتی مردم است موسـایی بـا اشـاره به اینکه خود دولت و بی نیازی آن به مالیات از دیگر عوامل موثر در شـکل گیری نظام مالیاتی کنونی و گریز مالیاتی مردم است گفت: در حال حاضر حدود ۱۰۰ سال است که درآمد نفت وارد بودجه دولت شده است. به طوری که وابسـتگی و چسبندگی بالایی بین هزینه های دولت با نفت ایجاد شده است. در این شرایط، دولت احساس عدم نیاز به مالیات کرده و خود را در مقابل مردم بی نیاز و غیرپاسـخگو می بینـد. وی افزود: درآمد نفت در ایران درآمدی حاصل از ثروت در اختیـار دولت تلقی می شود. زمانی این درآمـد در اختیار انگلیسـها بود و بعـد از آن همواره در اختیار دولتها بوده است. واقعیت این است که هرگز نفت در اقتصـاد ایران ملی نشـد و همواره در اختیـار دولتها بوده است. وابسـتگی به درآمـد ناشـی از نفت از ۵۰ سال پیش تـا کنون زیـاد شـده است. * وجود دوگـانگی بین نظـام مالیـاتی و وجوهات شـرعی در گریز مالیاتی موثر است این اقتصاددان گفت: از نظر شـرعی ما بایـد خمس و زکات پرداخت کنیم. زکات که رقم آن نیز چندان قابل توجه نیست به زراعت و دامداری ... مربوط است و خمس، که اهل تسـنن آن را مربوط به غنایم می داننـد، در فرهنگ شـیعه به پس انـداز و در واقع درآمـد فرد مربوط است. وی افزود: براین اساس فرد بایـد مبتنی بر اصول شـرعی خمس بپردازد و ادای دین کنـد. علاوه بر خمس که بایـد به حکومت اسـلامی پرداخته شود، فرد بایـد مالیـات نیز بپردازد. موسـایی اضـافه کرد: در این شـرایط، فرد با نوعی احساس دوگانگی مواجه می شود. خمس را بـا اختیـار و داوطلبـانه و به خاطر رضای خـدا می پردازد و در پرداخت دومی یعنی مالیات، با تصور آنکه آن را پول زور می دانـد، با اعتقاد پرداخت کمتر ، بهتر، عمل می کند. وی افزود: در حالی که با ادغام خمس و مالیات می توان این دوگانگی را از بین برد. چراکه همین دوگانگی به فرهنگ گریز از مالیات دامن می زنـد. * عـدم در نظر گرفتن مالیات برای مالیات گریزاناین استاد دانشـگاه تهران با بیان اینکه در سایر کشورها، چنانچه فرد مالیات نپردازد مرتکب بزرگترین جرمها شـده و مجازاتهای سـختی چون محرومیت از مسـئولیت و.. برای وی در نظر گرفته می شود، گفت: در ایران چون فرهنـگ جـامع مالیاتی نیست، فرد با گریز از مالیات، با مجازاتهای چندان جدی مواجه نیست مگر پرداخت جریمه آنهم به صورت اقساطی. * حذف مطلق استثنائات در پرداخت مالیاتموسـایی بـا ذکر این نکته که اسـتثناهای بسـیاری در نظـام مالیـاتی ایران وجـود دارد که از مالیـات معـاف هسـتند گفت: همین اسـتثناها نیز خود در عـدم شـکل گیری فرهنگ مالیاتی به معنای واقعی دارای نقش هسـتند. وی افزود: بسـیاری از بنیادهای خیریه و

نهادها از مالیات معاف هستند که باید با حذف مطلق آنها، تبعات منفی این حرکت را کاهش داد. * راهکارهای مؤثر در شکل گیری فرهنگ مالیاتی موسایی در جمع بندی سخنان خود و در ارائه راهکارهای مؤثر برای شکل گیری فرهنگ مالیاتی گفت: ادغام خمس و مالیات از مؤثرترین روشها در این خصوص است. با این کار و تأکید بر واجب بودن آن، مردم با رغبت بیشتری به پرداخت مالیات به حکومت اسلامی اقدام خواهند کرد. وی افزود: شفاف کردن موارد مصرف خمس و مالیاتی که پرداخت می شود و عینی کردن خدماتی که دولت به مردم از محل همین مالیاتها ارائه می کند از دیگر راهکارهای موثر در این خصوص است. این اقتصاددان خاطرنشان کرد: تلاش برای دریافت مالیات از ثروتمندان ، حذف استثناهای مالیاتی و عادلانه کردن نظام مالیاتی و نیز همکاری رسانه ها و مطبوعات در ترویج فرهنگ مالیاتی از دیگر راهکارهای مؤثر در این خصوص هستند. فرار مالیاتی ثمره ناميمون اقتصاد دولتیاز علل و ریشه های فرار مالیاتی خیالتان را راحت کنم، تا وقتی اقتصاد دولتی حاکم است، فرار مالیاتی هم وجود خواهد داشت. این دو بدجور با هم عجین هستند.» این حرف آخری است که عیسی شهسوار خجسته، رئیس کل اسبق سازمان امور مالیاتی کشور در توصیف ریشه های پدیده فرار مالیاتی در کشور همان اول کار می زند واقعیت آن است که با وجود رشد سهم درآمدهای مالیاتی در سبد درآمدی دولت در سال های اخیر هنوز که هنوز است، سهم مالیات در تامین هزینه های کشور در مقایسه با کشورهای پیشرفته بسیار پایین است. براساس آمارهای رسمی وزارت اقتصاد که توسط علی عسکری، رئیس کل جدید سازمان امور مالیاتی کشور ارائه شده است، نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی، هم اکنون در کشور ۸ درصد است؛ حال آن که این نسبت در کشورهای پیشرفته به بالای ۳۵ درصد می رسد. به گفته عسکری، براساس پیش بینی برنامه پنجم توسعه قرار است این نسبت به ۱۲ درصد افزایش یابد؛ اما این پیش بینی نیز نمی تواند عقب ماندگی رشد درآمدهای مالیاتی از پیش بینی برنامه چهارم توسعه یا سند چشم انداز ۲۰ ساله را جبران کند. براساس ماده ۲ قانون برنامه چهارم توسعه قرار بود در سال پایانی برنامه (امسال) کل اعتبارات هزینه ای بودجه کل کشور از محل درآمدهای مالیاتی تامین شود؛ اما براساس آخرین آمار سازمان امور مالیاتی کشور با این که در ۸ ماهه امسال معادل ۱۵ هزار میلیارد تومان و در ۹ ماهه امسال تمام صددرصد پیش بینی بودجه ۸۸ درباره وصول درآمدهای مالیاتی محقق شده؛ اما سهم مالیات در تامین اعتبارات هزینه ای بودجه بسختی از مرز ۵۰ درصد عبور کرده است. گزارش معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور که اردیبهشت ماه امسال درباره تحلیل نقش درآمدهای مالیاتی در بودجه های سنواتی منتشر شد، این گفته سازمان امور مالیاتی را تایید می کند. براساس این گزارش، سهم مالیاتی در تامین اعتبارات هزینه ای بودجه سال۸۶ معادل ۵/۴۹ و در سال ۸۷ معادل ۱/۵۰ درصد و پیش بینی تحقق این شاخص برای پایان امسال معادل ۵۲ درصد است. تمام این آمار و ارقام نشان از آن دارد که سهم مالیات در تامین هزینه های کشور آن طور که باید و شایسته است، رشد نیافته است؛ اما پرسش اینجاست که علت عدم تحقق این رشد چیست و موانع آن کدامند؟ بیشتر کارشناسان مالیاتی در توصیف علل اصلی این موضوع از ترکیب ۲ کلمه ای استفاده می کنند که شاید زیاد به گوش همه رسیده باشد: فرار مالیاتی... فرار مالیاتی چیست؟ در جمع بندی تعاریف مختلف و پراکنده از پدیده فرار مالیاتی می توان چنین استنباط کرد که فرار مالیاتی عملی است که به عمد یا غیرعمد به پرداخت نکردن مالیات به دولت منتهی می شود. با این حال وجود لغت فرار در این ترکیب نشان از آن دارد که مقصود بیشتر افعال عمدی است؛ یعنی مجموع روش ها و تکنیک هایی که فرد با اتکا به آنها از پرداخت مالیات می گریزد. عیسی شهسوار خجسته، رئیس کل اسبق سازمان امور مالیاتی کشور هم اکنون در کسوت یک کارشناس باتجربه مالیاتی در تعریف پدیده فرار مالیاتی می گوید: فرار مالیاتی یعنی طفره رفتن از پرداخت مالیات از طریق روش هایی چون مخفی کردن درآمد واقعی مشمول مالیات، پنهان کردن دارایی، اظهار نکردن درآمد یا مخفی کردن کالایا خدماتی که مشمول مالیات می شوند که البته این آخری بیشتر قاچاق کالانامیده می شود. وی افزود: آمار درست و صحیحی از فرار مالیاتی وجود ندارد، چون تلقی درستی از حجم اقتصاد ایران نداریم. شاید باور کردنی نباشد؛ اما در مجموعه دستگاه های حاکمیتی یا میان

کارشناسان حتی یک نفر را پیدا نخواهید کرد که به شما بگوید حجم واقعی اقتصاد ایران چقدر است، چراکه آمارهای رسمی فقط حجم اقتصاد روزمینی را حکایت می کنند و بخش عمده حجم اقتصاد که اقتصاد زیرزمینی است، اصولامورد محاسبه قرار نگرفته و این محاسبه بسیار دشوار است. وی افزود: در زمان ریاست بنده بر سازمان امور مالیاتی کشور، تخمین غیرقطعی که دوستان ما در معاونت وقت اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی زده بودند، این بود که بین ۵۰ تا ۵۵ درصد حجم واقعی اقتصاد ایران آن چیزی است که ما در آمارهای رسمی ذکر می کنیم و حجم واقعی اقتصاد کشور باید حدود ۲ برابر آن چیزی باشد که ما می بینیم. روشن است تعداد واقعی مالیاتی که باید وصول شود نیز در بهترین حالت نصف چیزی است که می تواند باشد؛ البته می دانید که در همین حجم ۵۰ تا ۵۵ درصدی اقتصاد روزمینی کشور به دلایل متعددی چون معافیت های مالیاتی، فرار مالیاتی، ناشناخته ماندن مودیان، کم اظهاری یا عدم اظهار درآمد یا ثروت و غیره ما دریافت کامل مالیات نداریم.وی اظهار کرد: مساله اصلی ای که ما با آن در نظام مالیاتی مواجه هستیم، چالش کمبود اطلاعات و نظام های اطلاعاتی بوده و هست که اجازه نمی دهد تلقی درستی از جامعه مودیان مالیاتی داشته باشیم. روشن است این حالت مثل شنا با چشم و دستان بسته در استخر است که راه به جایی نمی برد. ساختار مالیاتی کشور بیشتر کارشناسان اقتصادی برای ریشه یابی علل فرار مالیاتی، این علت ها را به ۲ دسته درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم می کنند که سهم هر دسته از این عوامل به تناسب فرهنگ اقتصادی و اجتماعی هر کشور متفاوت است. در دسته عوامل درون سازمانی شاید نگاهی به تحلیل ساختار نظام مالیاتی ایران بتواند بخشی از دلایل فرار مالیاتی در کشور را روشن کند. براساس تصریح سازمان امور مالیاتی کشور، کل مالیات های قابل وصول در کشور در ۲ دسته مالیات های مستقیم و غیرمستقیم مرتب شده که هر یک دارای شاخه ها و زیرشاخه های متنوعی هستند. مالیات های مستقیم به ۳ شاخه مالیات اشخاص حقوقی، مالیات بر درآمد و مالیات بر ثروت تقسیم می شود. مالیات بر اشخاص حقوقی تمام مالیات اشخاص حقوقی دولتی و خصوصی را دربرمی گیرد. مالیات بر درآمد خود به ۵ زیرشاخه شامل مالیات بر حقوق کارمندان دولت، مالیات بر حقوق کارکنان بخش خصوصی، مالیات بر مشاغل، مالیات بر مستغلات و مالیات متفرقه درآمد تقسیم می شود. شاخه سوم مالیات های مستقیم، مالیات بر ثروت است که خود از ۶ زیرشاخه شامل مالیات بر ارث، مالیات بر نقل و انتقال سرقفلی، مالیات بر سهام، مالیات بر املاک، مالیات بر حق تمبر و اوراق بهادار و مالیات بر ثروت متفرقه تشکیل می شود. این گزارش می افزاید: اما گروه دوم از درآمدهای مالیاتی کشور را مالیات های غیرمستقیم تشکیل می دهد که خود به ۲ شاخه مالیات بر واردات و مالیات بر کالاها و خدمات تشکیل شده است. مالیات بر واردات بیشتر در حوزه گمرک قرار می گیرد که متشکل از سود بازرگانی و تعرفه گمرکی است که در مجموع حقوق ورودی خوانده می شود؛ اما در شاخه دوم مالیات بر کالاو خدمات قرار می گیرد که متشکل از زیرشاخه های متنوعی چون مالیات بر فروش فرآورده های نفتی، سیگار، نقل و انتقال خودرو، شماره گذاری خودرو، اشتراک تلفن، نوشابه، عوارض خروج از کشور و غیره است. یک چنین نظام مالیاتی با چنین عرض و طولی به نظر بی عیب و نقص می آید؛ اما کارشناسان گاه خلاف این عقیده را ابراز می کنند، زیرا ساختار همین نظام مالیاتی را دارای حفره هایی می دانند که باعث فرار مالیاتی می شود. نسبت مالیات به تولید ناخالص داخلی، هم اکنون در کشور ۸ درصد است حال آن که این نسبت در کشورهای پیشرفته به بالای ۳۵ درصد می رسد دکتر بیژن بیدآباد، کارشناس مسائل مالی دراین باره به خبرنگار ما می گوید: از بعد درون سازمانی، ساختار نظام مالیاتی ما فاقد ویژگی ای است که بتواند مالیات بر مجموع درآمد را محاسبه و دریافت کند. این نوع مالیات که اکنون در کشورهای پیشرفته بخش عمده دریافتی مالیاتی آنها را تشکیل می دهد، عملاجایی در نظام مالیاتی ما ندارد. البته برای مدت کوتاهی و در برنامه دوم توسعه بدان توجه شد؛ اما بعد به خاطر کمبود و چالش اطلاعاتی که در این باره داشتیم از متن ساختار حذف شد. وی افزود: مالیات بر مجموع درآمد شامل تمام افراد حقیقی و حقوقی فعال در یک جامعه می شود و بسیار جامع و کامل است. از یک کارگر ساده گرفته تا بزرگ ترین شرکت های تجاری را در بر می گیرد. این نوع مالیات را مالیات بردرآمد دوگانه نیز می نامند؛ چراکه می

توانـد درآمـدهای مختلفی که افراد حقیقی یـا حقوقی از راه های مختلف به دست می آورنـد و مجموع درآمـد آنها را تشکیل می دهـد، محاسبه و مالیـات آن را دریـافت کننـد؛ امـا در ایران مـا این مالیـات را نـداریم. لـذا حتی از آن بخش از اقتصاد روزمینی که ظرفیت های بسیاری برای دریافت مالیات دارد نیز نمی توانیم استفاده کنیم. وی اظهار کرد: لذا ساختار سازمانی نظام مالیاتی کشور حتی از درک این که مثلایک کارمند ممکن است از چندجای دیگر هم درآمد داشته باشد، عاجز است، بویژه آن که شخص نیمی از زمان مفیـد کاری خود را در بخش خصوصـی بگذرانـد یا برای خودش کار کند. امروز اکثر افراد حقیقی ایرانی شغل دوم دارند که اصولادر محاسبات مالیاتی منظور نمی شود و این محل عمده ای برای فرار مالیاتی است. وی تصریح کرد: اشخاص حقوقی نیز همین گونه هستند. بسیاری از شرکت های دولتی یا بانک ها وجوهی در اختیار دارند که با آن اقدام به سرمایه گذاری می کنند؛ امـا آن وجوه و سرمایه گـذاری هـا در محاسبه مالیـات آنهـا منظور نمی شود. مثلابانک ملکی می خرد؛ اما ارزش افزوده آن ملک چون در سود سالانه بانک منظور نمی شود، پس مشمول مالیات نیز نیست. در حالی که استاندارد مالیاتی مالیات بر مجموع درآمد و پروتکـل هـایی که دارد، تمام این درآمـدهای پنهان را کشف می کنـد.وی خاطرنشان کرد: به نظر من ساختار نظام مالیاتی کشور در ایجـاد پوشـش مالیـاتی و ابزارهـای دریـافت بایـد مـورد بـازنگری قرار گیرد. البتـه انصافـا در بحث ابزارهـای دریـافت که شـامل مکانیزاسیون و پیاده سازی نظام جامع مالیاتی بوده، در سال های اخیر پیشرفت های خوبی داشته ایم؛ اما اینها کافی نیست.به زعم دکتر بیدآباد علت العلل فرار مالیاتی در کشور نبود یک بانک اطلاعاتی منسجم از بازیگران اقتصاد کشور است که به ثبت اطلاعات در ۲ بخش مشاغل و اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی بپردازد. وی می گوید: در نظام مالیاتی کشورهای پیشرفته، مالیات از تطابق شغل شخص به دست می آیـد. آنها بانک های اطلاعاتی متناظر شـده ای دارنـد که به طور مرتب به روزمی شونـد و لـذا اطلاعـات شغل شـخص همیشه در دسترس سازمـان مالیـاتی است؛ اما ما در ایران هیـچ یک از این بانک های اطلاعاتی را نـداریم. صرفا ادارات مالیاتی هر شهر یا استان براساس مشاهـدات میـدانی یا اطلاعات پراکنـده ای که از منابع رسمی به دست می آورنـد، سراغ مودیان می رونـد. این است که می بینیم در این نظام مالیاتی تنها مالیات کارمندان دولت براحتی و شفافیت کامل دریافت می شود؛ چراکه دولت تعداد حقوق بگیران خود را دقیقا می دانـد و قبل از پرداخت پول، اقدام به کسر مالیات می کنـد؛ اما در سایر بخش ها چون این بانک های اطلاعاتی نیستند، به طور اتفاقی مالیات را محاسبه و دریافت می کنند. وی افزود: به نظر من برای رفع این معضل دولت باید روی گسترش فیزیکی و فرهنگی نظام جامع اطلاعات و آمار کشور سرمایه گذاری کند. به نظر من این یکی از سرمایه گذاری هایی است که خیلی زود بازده خواهد داشت؛ چراکه دولت آن را از طریق وصول مالیات جبران می کند. اقتصاد دولتی با این حال، کارشناسان در کنار عوامل درون سازمانی، نقش عوامل برون سازمانی را بیشتر در وجود دامن زدن به پدیده فرار مالیـاتی موثر می داننـد. به زعم آنـان بیشترین عامـل در ایجاد فرار مالیاتی وجود اقتصاد زیرزمینی و پنهان است؛ اما خود این اقتصاد زیرزمینی آبشخوری دارد که در نـام «اقتصاد دولتی» خلاصه می شود. به عبارت بهتر کارشناسان اقتصاد دولتی را عامل اصلی فرار مالیاتی می دانند. هر چند این عامل با واسطه ایجاد شده باشد. عیسی شهسوارخجسته در این باره می گوید: برای درک علل حیات و رشد فرار مالیاتی باید دلیل اصلی آن را شناخت که همانا غیرشفاف بودن ساختار اقتصادی کشور است؛ اما چه عاملی باعث این عدم شفافیت شده است؟ پاسخ، اقتصاد دولتی است اصولاماهیت اقتصاد دولتی با شفافیت عجین نیست؛ چراکه اساس این اقتصاد بر تمرکز امتیـازات اقتصادی و انحصار در توزیع آن بنا شـده است. روشن است که انحصار، رانت و فساد به بار می آورد و شیوه های زیرزمینی و دور زدن هـا یـا کلاه شرعی هـای قـانونی برای بهره برداری یـا هر چه بیشتر بهره برداری از آن، امتیـازات انحصاری را تشویق می کننـد. وی افزود: مثلازمانی که قیمت ارز کنترل می شود و ارز چنـد نرخی داشتیم، عمـده نیروی بانک مرکزی و وزارت اقتصاد صرف این می شد که کنترل کند کسی از ارز ارزان قیمت دولتی که تفاوت بهای فاحشی با قیمت بازار آزاد ارز داشت سوءاستفاده نکند؛ اما این سوءاستفاده ها آنقدر زیاد بود و زیاد شد که سرانجام نظام توزیع و قیمت گذاری ارز به تک نرخی شناور

تغییر یافت و آن مفسده ها با پذیرش مکانیسم بازار از بین رفتند. شهسوار خجسته تصریح کرد: الان در ماجرای نرخ سود بانکی همین موضوع دیده می شود. نرخ رسمی ۱۲ درصد و نرخ تورم که بهای واقعی پول را مشخص می کند لااقل ۲۵ درصد است. حتی نرخ سود سپرده ها نیز ۱۷ درصد است. یعنی کسی که بتواند در کمیسیون اعتبارات بانک نفوذ کند و وام ۱۲ درصد بگیرد، فقط از طریق سپرده گذاری ۵ درصد سود خالص خواهد بود. تازه اگر اوراق مشارکت بخرد، از مالیات نیز معاف است. یعنی با پول مردم و دولت به خود کشور ضرر زدن! شهسوار خجسته تاکید کرد: حالادر پرده آخر ماجرا وقتی شخصی از طریق رابطه برای دستیابی به رانت و تسهیلات ارزان قیمت تلاش کرده و موفق می شود، شما از پرداخت کننده تسهیلات، انتظار نظارت بر نحوه هزینه کرد پول دارید؟ در بسیاری موارد او نیز شریک جرم است. چراکه یا به عمد یا غیر عمد پول در انحصار خودش را برای استفاده غیرصحیحی پرداخت کرده است و آن پول به جای مصرف در جای خودش که کسب و کار شفاف است، وارد مثلاخرید ملک شده است. وی افزود: حالاشما هر قدر بیایید بازرس و پلیس بگذارید تا تسهیلات پرداخت شده بانکی را بررسی کنند، موفق نخواهید بود. مگر در ازای پرداخت روزانه صدها فقره تسهیلات چند نفر بازرس در سیستم بانکی موجود است و چقدر وقت دارد همه تسهیلات را رهگیری کند؟ پس راه بهتر این است که دولت دست از سر نرخ سود بانکی بردارد تا رانت و فاصله از بین برود. آنگاه یکی از آبشخورهای اقتصاد زیرزمینی نیز از میان می رود. رئیس کل اسبق سازمان امور مالیاتی کشور گفت: متاسفانه فرهنگ مدیریتی ما که در بحث مالیات نیز وجود دارد، تحکمی و ظاهربینانه است. همه اش به دنبال بازرس و پلیس و تهدید هستیم. زمان ریاست من بحث تشکیل پلیس مالیاتی مطرح شد که بشدت با آن مخالفت کردم. چون همین مقدار دریافتی مالیاتی را نیز از بین می برد و مودیان بیشتر از چنبره اقتصاد زیرزمینی می خزیدند. ما آمدیم و ۲ بحث را در دستور کار قرار دادیم، اول فرهنگ سازی مالیاتی مبتنی بر شفاف سازی خرج وجوه مالیاتی بود و دوم، برنامه ریزی برای حذف آبشخورهای اقتصاد زیرزمینی. در این بحث مطالعات نشان داد که عمده اقتصاد زیرزمینی از ۲ بخش تغذیه می شود. نخست سیستم بانکی و دوم شرکت های دولتی. زمانی که آقای مظاهری وزیر اقتصاد شد، پایه های اصلاح در نرخ سود بانکی و تعیین آن مطابق با تورم در دستور کار قرار گرفت که متاسفانه هنوز هم به نتیجه نرسیده است. تئوری حاکم بر نظام مالیاتی وی تصریح کرد: در بحث دوم هم فعالیت شرکت های دولتی و تفاوت قیمت کالاو بویژه انحصاری که داشتند تحت نظر قرار گرفت و طرح هایی هم به دولت وقت ارائه شد که به دلایل گوناگون مورد بررسی قرار نگرفت. ما برای نخستین بار تئوری حاکم بر نظام مالیاتی کشور را از نو بررسی کردیم. این تئوری مبتنی بر آزادسازی اقتصاد و دریافت مالیات حداکثری از فعالیت های اقتصادی بود که جای دریافتی های دولت از بخش خصوصی را که متعدد، فرسایشی و اعصاب خردکن بود می گرفت. تدوین قانون تجمیع عوارض تلاشی در این جهت بود. شهسوار خجسته اظهار کرد: این تئوری می گفت اگر فضای اقتصادی آزاد شود و دولت رانت ها را حذف کند، آبشخورهای اقتصاد زیرزمینی از میان می رود؛ چراکه چیز جدیدی در زیرزمین نیست. قیمت ها در بازار و براساس مکانیسم عرضه و تقاضا تعیین می شود و لذا همه روی زمین کشیده خواهند شد. حال در این فرآیند هم کار شناسایی و جمع آوری اطلاعات مودیان راحت می شود و هم اقتصاد شفاف شده و امکان دریافت مالیات سالم و با هزینه کم از نظر اقتصادی و سیاسی اجتماعی پدید می آید. دولت وقت این تئوری را پذیرفت و البته با ابلاغ اصل ۴۴ از سوی رهبر معظم انقلاب قدم اساسی در این باره برداشته شد؛ اما می بینیم که این اصل در حال انحراف از اهداف خود است و رانت ها و حضور دولت در اقتصاد همچنان باقی است. وی تصریح کرد: طبق سند چشم انداز ما در سال آخر باید صددرصد هزینه های کشور را از محل مالیات تامین کنیم؛ اما اکنون ۴ سال از ابلاغ چشم انداز گذشته ما به سختی نیمی از اهداف برنامه چهارم در زمینه مالیاتی را تامین کرده ایم. به عقیده من با روش های موجود که مبتنی بر تهدید و بازرسی است به نتیجه نمی رسیم. چون مالیات بیش از آن که بحثی اقتصادی باشد، بحثی اجتماعی فرهنگی است و این نگاه را باید حاکم کنیم. شهسوار خجسته گفت: تا زمانی که اقتصاد دولتی حاکم است، فرار مالیاتی هم وجود خواهد داشت؛

چراکه این دو عنصر در غیرشفاف بودن، ماهیتی یکسان دارند و با هم عجین هستند. حتی می توان گفت اقتصاد زیرزمینی و فرار مالیاتی ثمره نامیمون اقتصاد دولتی است. روزنامه جام جم، شماره ۲۷۶۰ به تاریخ ۲۶/۱۰/۸۸، صفحه ۱۱ (اقتصادی)فصل سوم:روش شناسی تحقیقروش تحقیقبدلیل ماهیت ونوع روش از چندین نوع روش به طور همزمان وترکیبی استفاده می شود. تحقیق حاضر از نوع پژوهش های کاربردی است که به شکل پیمایشی اجرا می گردد. برای مطالعه مدیریت ومیزان افزایش یا کاهش ابعاد مختلف فرارمالیاتی بهبود یا عدم بهبود سطح کیفی وکمی عملکرد وابعاد ساختاری آن از روش توصیفی استفاده شده است.هدف از مطالعه توصیفی شناسایی یک رابطه یا نبود آن وبکارگیری روابط رد انجام پیش بینی هاست. همچنین به علت بهره گیری ازآمار واطلاعات موجود، از روش مطالعه اسنادی نیز بهره گیری می شود. به عبارت دیگر،تحقیق حاضر ترکیبی از روشهای: پیمایشی واسنادی، از نوع توصیفی است.منظور از تکنیک پیمایشی اینست که برخلاف تحقیقات صرفاً آزمایشگاهی تحقق خود وارد میدان تحقیق می شود وبدون دخالت عمدی در واقعیات دگرگونیهای آن را می سنجد وازآن نتایجی چند برمی گیرد.روش جمع آوری اطلاعاتابتداپس ازمشخص شدن موضوع وبیان مسئله,اطلاعات موردنظررااز‌طریق اینترنت وکتب موجودومقالات منتشر,یافته سپس باویرایش آنان وحذف مطالب تکراری وزایدمطالب اساسی رابدست آوردیم.سپس بامقایسه بااهداف موردنظروفرضیات موجودبه دنبال اثبات آنان برآمدیم.روش اندازه گیریبرای اثبات فرضیات,یاباید‌ازپرسشنامه ویامصاحبه ویا...استفاده نمود.پرسشنامه هایااستانداردهستندویاخودساخته که مادراین پروژه ازپرسشنامه خودساخته استفاده نموده ایم.که یافته هارابانرم افزارSPSSبه داده هابدست آمده تبدیل نمودیم.جامعه آماریجامعه آماری این پروژه به دلیل گستردگی آن,ازدرجه اعتبارکمتری برخوردارخواهدبودولی همچنان ازاستانداردموردنظربرخوردارمی باشد.وجامعه ایران رادربرخواهدگرفت.حجم نمونه:در پژوهش حاضر شامل اداره دارایی ایران می باشد که بااستفاده ازپرسشنامه که به ۱۰۰نفرازافرادکاردان ووارددراین زمینه داده شده است.روش نمونه گیری:دراین تحقیق از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی ساده از نوع احتمالی با حجم طبقه(اداره دارایی) استفاده شده است تا تغییرات آنها در درون گروهها کمتر شود.پس ازتعیین هر حجم نمونه در هر طبقه(اداره دارایی مورد نظر) از روش تصادفی ساده برای انتخاب واحد نمونه گیری استفاده شده است.شیوه نمونه گیری تصادفی ساده: زمانی است که بین همه اجزاء با عناصر تشکیل دهنده جامعه آماری به شیوه های ممکن قرعه کشی می شود.روش آماری:برای تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است، در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخصهای آماری نظیر میانگین و انحراف معیار به تجزیه تحلیل داده ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی با دو گروه مستقل استفاده شده است.پرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی علل فرارمالیاتی درایران ونقش قوانین موجود درآن ازدیدگاه صاحبنظران می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.جنس مرد □ زن □.....سن...............سال سابقه خدمت ...................سال سابقه خدمت در شغل فعلی ................سال ..میزان تحصیلات....رشته تحصیلی۱- تا چه میزان قوانین موجودمالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه رابرآورده می سازد؟بسیار زیاد□ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم ۲□-تاچه اندازه تدوین قوانین مالیاتی به رشدفرهنگ اقتصادی ومالیاتی کمک می نمایدبسیار زیاد □ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم۳□-تاچه میزان وجودفرهنگ مالیاتی دینی تداخلی بافرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد؟بسیار زیاد □ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم۴□- تاچه اندازه قوانین موجودمالیاتی به فرارمالیاتی منجرمی شود؟بسیار زیاد □ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم۵□- تاچه اندازه قوانین موجودراه های فرارمالیاتی رامهیامی سازد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۶□- تاچه میزان خلاء های قانونی به فرارمالیاتی می انجامد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۷□-

تا چه حد عدم فرهنگ سازی مناسب به فرارمالیاتی می انجامد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۸□- تاچه میزان عدم تناسب قوانین مناسب مسبب فرارهای مالیاتی می گردد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۹□- تا چه حد تورم های ناشی ازتحریم های اقتصادی به فرارمالیاتی می انجامد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۱۰□- تا چه اندازه رکوداقتصادی وبیکاری به فرارمالیاتی می انجامد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۱۱□- تاچه میران عدم برنامه ریزی صحیح دراموراقتصادی به فرارمالیاتی منجرمی شود؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۱۲□- تاچه اندازه عدم توزیع مناسب ثروت به فرارمالیاتی منجرمی شود؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۱۳□- تاچه اندازه عدم آموزش های تخصصی کارکنان به فرارمالیاتی منجرمی شود؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم□فصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده هاگزارشات آماری از مشخصات و تعداد کلی نمونه‌ها و شرح و تفسیر فرضیه‌های متناسب با سؤالات و پاسخهای ارایه شده بیان گردیده است.متناسب با آنچه که در سؤالات آمده عواملی همچون حوادث طبیعی و بی‌سوادی و تعداد فرزندان و بیکاری از عوامل به وجود آمدن فقر بیان که به تجزیه و تحلیل آن اقدام شده و نقش کمیته امداد را در جهت این عوامل مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده ایم.جدول و نمودار سؤال شماره یکتا چه میزان قوانین موجودمالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه رابرآورده می سازد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۸ ۲۷ ۱۹ ۶ --- ۱۰۰درصد ۴۸□ ۲۷□ ۱۹□ ۶□ --- ۱۰۰□ همان طور که ملاحظه می‌شود تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۷ نفر معادل ۲۷ درصد گزینه زیاد، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه متوسط و ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که قوانین موجودمالیاتی نیازهای اقتصادی جامعه رابرآورده می سازد.جدول و نمودار سؤال شماره دوتاچه اندازه تدوین قوانین مالیاتی به رشدفرهنگ اقتصادی ومالیاتی کمک می نماید؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۴ ۲۶ ۱۵ ۱۰ ۵ ۱۰۰درصد ۴۴□ ۲۶□ ۱۵□ ۱۰□ ۵□ ۱۰۰□ همان طور که ملاحظه می شود تعداد ۴۴ نفر معادل ۴۴ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۶ نفر معادل ۲۶ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه کم، و تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد نفر گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که تدوین قوانین مالیاتی به رشدفرهنگ اقتصادی ومالیاتی کمک می نماید جدول و نمودار شماره ۳:تاچه میزان وجودفرهنگ مالیاتی دینی تداخلی بافرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۵ ۲۵ ۱۵ ۹ ۶ ۱۰۰درصد ۴۵□ ۲۵□ ۱۵□ ۹□ ۶□ ۱۰۰□ همان طور که ملاحظه می‌کنید تعداد ۴۵ نفر معادل ۴۵ درصد گزینه خیلی زیاد، تعداد ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه زیاد، تعداد ۱۵ نفر معادل ۱۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۹ نفر معادل ۹ درصد گزینه کم و تعداد ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند، بنابراین تعداد هفتاد نفر معادل ۷۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند که وجودفرهنگ مالیاتی دینی تداخلی بافرهنگ مالیاتی اقتصادی دارد جدول و نمودار سوال شماره ۴:تاچه اندازه قوانین موجودمالیاتی به فرارمالیاتی منجرمی شود؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۸ ۲۸ ۱۴ ۸ ۲ ۱۰۰درصد ۴۸□ ۲۸□ ۱۴□ ۸□ ۲□ ۱۰۰□ همان طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۴۸ نفر معادل ۴۸ درصد پاسخ دهندگان گزینه خیلی زیاد، ۲۸ نفر معادل ۲۸ درصد گزینه زیاد، ۱۴ نفر معادل ۱۴ درصد گزینه متوسط، ۸ نفر معادل ۸ درصد گزینه کم و ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد هفتاد و شش نفر معادل ۷۵ درصد گزینه زیاد و خیلی زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقدند که اندازه قوانین موجودمالیاتی به فرارمالیاتی

منجرمی شود جدول و نمودار سؤال شماره ۵:تاچه اندازه مشکلات مالیاتی امروزنتیجه قوانین موجودمی باشد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰درصد ۵۷ ۲۰ ۱۳ ۷ ۳ ۱۰۰ همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۵۷ نفر معادل ۵۷ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه زیاد، ۱۳ نفر معادل ۱۳ درصد گزینه متوسط، ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۷ درصد افراد گزینه‌های خیلی‌زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند یعنی، معتقدند که مشکلات مالیاتی امروزنتیجه قوانین موجودمی باشد جدول و نمودار سؤال شماره ۶:تاچه میزان خلاء های قانونی به فرارمالیاتی می انجامد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۵۳ ۳۸ ۵ ۳ ۱ ۱۰۰درصد ۵۳ ۳۸ ۵ ۳ ۱ ۱۰۰ همان طور که ملاحظه می‌شود تعداد ۵۳ نفر معادل ۵۳ درصد پاسخ‌دهندگان گزینه خیلی زیاد، تعداد ۳۸ نفر معادل ۳۸ درصد گزینه زیاد، تعداد ۵ نفر معادل ۵ درصد گزینه متوسط، تعداد ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه کم، تعداد ۱ نفر معادل یک درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین تعداد ۹۱ نفر معادل ۹۱ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند. یعنی معتقد هستند خلاء های قانونی به فرارمالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۷:تا چه حد عدم فرهنگ سازی مناسب به فرارمالیاتی می انجامد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۶۳ ۲۵ ۱۰ ۲ ۰ ۱۰۰درصد ۶۳ ۲۵ ۱۰ ۲ ۰ ۱۰۰با توجه به جدول و نمودار بالا، تعداد ۶۳ نفر معادل ۶۳ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۵ نفر معادل ۲۵ درصد گزینه زیاد، ۱۰ نفر معادل ۱۰ درصد گزینه متوسط، ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند و هیچ یک از افراد گزینه خیلی کم را انتخاب نکرده‌اند. بنابراین ۸۸ نفر یعنی ۸۸ درصد افراد با انتخاب گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد معتقدند که عدم فرهنگ سازی مناسب به فرارمالیاتی می انجامدجدول و نمودار سؤال شماره ۸:تاچه میزان عدم تناسب قوانین مناسب مسبب فرارهای مالیاتی می گردد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۵۲ ۲۳ ۱۵ ۷ ۳ ۱۰۰درصد ۵۲ ۲۳ ۱۵ ۷ ۳ ۱۰۰همان طور که مشهود است، تعداد ۵۲ نفر یعنی ۵۲ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۳ نفر معادل ۲۳ درصد گزینه زیاد، ۱۵ نفر معادل ۱۵ گزینه متوسط، تعداد ۷ نفر معادل ۷ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۷۵ نفر معادل ۷۵ درصد با انتخاب گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد معتقدند که عدم تناسب قوانین مناسب مسبب فرارهای مالیاتی می گردد جدول و نمودار سؤال شماره ۹:تا چه حد تورم های ناشی ازتحریم های اقتصادی به فرارمالیاتی می انجامد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۶ ۳۴ ۱۶ ۴ ۰ ۱۰۰درصد ۴۶ ۳۴ ۱۶ ۴ ۰ ۱۰۰همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۴۶ نفر معادل ۴۶ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، تعداد ۳۴ نفر معادل ۳۴ درصد گزینه زیاد، تعداد ۱۶ نفر معادل ۱۶ درصد گزینه متوسط، تعداد ۴ نفر معادل ۴ درصد گزینه کم، بنابراین ۸۰ نفر معادل ۸۰ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند تورم های ناشی ازتحریم های اقتصادی به فرارمالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۱۰:تا چه اندازه رکوداقتصادی وبیکاری به فرارمالیاتی می انجامد؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۶۲ ۱۸ ۱۷ ۰ ۳ ۱۰۰درصد ۶۲ ۱۸ ۱۷ ۰ ۳ ۱۰۰همان طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۶۲ نفر معادل ۶۲ درصد گزینه خیلی زیاد، ۱۸ نفر معادل ۱۸ درصد گزینه زیاد؟ ۱۷ نفر معادل ۱۷ درصد گزینه متوسط، ۰ درصد گزینه کم و ۳ نفر معادل ۳ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۸۰ نفر معادل ۸۰ درصد با انتخاب گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد معتقد بودند که رکوداقتصادی وبیکاری به فرارمالیاتی می انجامد جدول و نمودار سؤال شماره ۱۱:تاچه میران عدم برنامه ریزی صحیح دراموراقتصادی به فرارمالیاتی منجرمی شود؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۴۹ ۳۲ ۱۱ ۶ ۲ ۱۰۰درصد ۴۹ ۳۲ ۱۱ ۶ ۲ ۱۰۰ همان طور که مشاهده می‌شود، تعداد ۴۹ نفر معادل ۴۹ درصد

گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، تعداد ۳۲ نفر معادل ۳۲ درصد گزینه زیاد، تعداد ۱۱ نفر معادل ۱۱ درصد گزینه متوسط، ۶ نفر معادل ۶ درصد گزینه کم، تعداد ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند. بنابراین تعداد ۸۱ نفر معادل ۸۱ درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند که عدم برنامه ریزی صحیح داموراقتصادی به فرارمالیاتی منجرمی شود جدول و نمودار سؤال شماره ۱۲:تاچه اندازه عدم توزیع مناسب ثروت به فرارمالیاتی منجرمی شود؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۶۱ --- ۲۰ ۱۹ --- ۱۰۰درصد ۶۱ --- ۲۰ ۱۹ --- ۱۰۰همان طور که ملاحظه می‌کنید، تعداد ۶۱ نفر معادل ۶۱ درصد گزینه خیلی زیاد، ۲۰ نفر معادل ۲۰ درصد گزینه متوسط، ۱۹ نفر معادل ۱۹ درصد گزینه کم را انتخاب نموده‌اند و کسی به گزینه‌های زیاد و خیلی کم پاسخی نداده است. به همین جهت ۶۱ نفر با انتخاب گزینه خیلی زیاد معتقد بودند که عدم توزیع مناسب ثروت به فرارمالیاتی منجرمی شود جدول و نمودار سؤال شماره ۱۳:تاچه اندازه عدم آموزش های تخصصی کارکنان به فرارمالیاتی منجرمی شود؟گزینه خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم جمعفراوانی ۳۹ ۲۹ ۱۸ ۱۲ ۲ ۱۰۰درصد ۳۹ ۲۹ ۱۸ ۱۲ ۲ ۱۰۰همان طور که مشاهده می‌شود تعداد ۳۹ نفر معادل ۳۹ درصد گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، تعداد ۲۹ نفر معادل۲۹ درصد گزینه زیاد، تعداد ۱۸ نفر معادل۱۸ درصد گزینه متوسط و تعداد ۱۲ نفر معادل ۱۲ درصد گزینه کم، تعداد ۲ نفر معادل ۲ درصد گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند. بنابراین تعداد ۶۸ نفر معادل ۶۸ درصد گزینه خیلی زیاد و زیاد را انتخاب نموده‌اند و معتقد هستند عدم آموزش های تخصصی کارکنان به فرارمالیاتی منجرمی شودفصل پنجم:نتیجه گیریباتوجه به نکات تحقیقی فوق می توان به نتایج ذیل دست یافت:۱- القای نظام مالیاتی ناعادلانه۲- پیچیدگی قوانین، مقررات و بخشنامه‌های مالیاتی۳- شفاف و منصفانه نبودن نظام جریمه۴- برنامه‌های ضعیف آموزشی برای مؤدیان۵- عدم توانایی دستگاه مالیاتی برای اثبات انصاف خود در دریافت مالیات۶- یک سری عواملی که جلوی فعالیت‌ها و برنامه‌های تحول نظام مالیاتی را می گیرد.راهکارهای ارتقای تمکین داوطلبانهء مؤدیان مالیاتی از یک سو به منابع، عوامل، نیروی انسانی، امکانات فیزیکی و از سوی دیگر به مدیریت، زمان‌سنجی، تغییر فرآیند و سازوکارهای بازخوردی نیاز دارد. این راهکارها به چهار رکن نیروی انسانی، منابع فیزیکی، تشکیلات رسمی و سازمان غیررسمی استوار است. برای ارتقای سطح تمکین داوطلبانه باید با تشکیل کانون‌های تفکر در دستگاه مالیاتی به عارضه‌یابی ارکان فوق‌الذکر پرداخته شود.پیشنهادات ما نیازمند سیستمی هستیم که حداکثر میزان مالیات عادلانه و قانونی را با حداقل نیرو و مخارج ودر کوتاه ترین مدت وصول نماید تا بتواند از این جهت نیازهای نظام را پاسخگو باشد. سیستم جدید در عین حال بایستی به گونه ای باشد که ادارات دارائی را برای سالیان سال به صورت یک طلبکار بزرگ باقی نگذارد و آن را از وضعی که هم اکنون دچار آن است رهایی بخشد. توقع دیگر از سیستم جدید ضربتی بودن آن است، بدین معنا که سیستم به گونه ای باشد که برای هر سال بتواند به خوبی از عهده مالذیات مقرر در لایحه بودجه برآید. از طرف دیگر بار مالیاتی سیتسم می بایست عادلانه باشد. در زیر پیشنهادات چیزی برای نظام مالیاتی کشور داده خواهد شد.بایدقوانین موجوداصلاح گرددوفرهنگ سازی مناسب درجامعه انجام پذیریدودولت موظف است که آگاهی های لازم جهت اطلاع جامعه بدهدومردم راناظربراموروم‌جلس راس همه کارهابداند.راه های فارمالیاتی شناسایی گرددوازآن جلوگیری شود.فهرست مطالب فصل اول:طرح تحقیق مقدمه: بیان مسئله سئوالات تحقیق اهمیت موضوع فرضیات تحقیق اهداف تحقیق الف: هدف کلی ب: اهداف جزئی تعاریف عملیاتی فصل دوم:پیشینه تحقیق ۱- قوانین و مقررات مالیاتی الف - کارآیی ب - سازماندهی ج - قابلیت درک د - انسجام ۲-فرآیندهای مالیاتی عدم توجه به رضایت مؤدیان مالیاتی ۳- منابع انسانی نیاز به منابع انسانی بیش‌تر ۴- مؤدیان مالیاتی الف - فرهنگ مالیاتی ب - تمکین ج - خودتشخیصی د - اطلاع‌رسانی ه - حقوق مالیاتی نظرکارشناسان فرار مالیاتی ثمره ناميمون اقتصاد دولتی فرار مالیاتی چیست؟ ساختار مالیاتی کشور اقتصاد دولتی تئوری حاکم بر نظام مالیاتی فصل سوم:روش

شناسی تحقیق روش تحقیق روش جمع آوری اطلاعات روش اندازه گیری جامعه آماری حجم نمونه: روش نمونه گیری: روش آماری: پرسشنامه فصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده ها فصل پنجم:نتیجه گیری پیشنهادات منابع: منابع:۱ـ کتاب حسابرسی مالیاتی، دوانی غلامحسین، بخش مالیات ارزش افزوده ۲ـ مجله مالیات شماره ۹، صفحه ۱۳، ۱۴، ۱۵، دکتر محمد توکل، تحلیلی پیرامون مالیات بر ارزش افزوده.۳ـ مجله مالیات شماره ۲، ص ۹، آقای مک ال باسپرمکنزی، ترجمه دکتر علی اکبر عرب مازار، مالیات بر ارزش افزوده.۴ـ نشریه مالسات شماره ۳، صفحه ۲۳، محمد تقی عمران نژاد و علی اصغر شایانی، مالیات بر ارزش افزوده.۵–اقتصادبخش عمومی(مالیات ها)/دکترپژویان/انتشارات جنگل۶– اقتصاد توسعه/گیلیس، پرکینز، رومر، اسنودگراس / ترجمه غلامرضا آزاد (ارمکی)

## بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان

برقعی فصل اول: کلیات تحقیق: ۱–۱– پیشگفتار : تدوین مطالبی دربارهٔ نحوهٔ حسابداری انواع فعالیت های اقتصادی از یک سو ، بر دانش پیشرفته و امروزین حسابداری متکی و از سوی دیگر ، با شرایط خاص ، عرف تجاری و قوانین حاکم بر فعالیت های اقتصادی در ایران منطبق باشد یکی از زمینه های ضروری پژوهشی است که می تواند کاربرد روش های پیچیدهٔ حسابداری را آسان ساخته و در عین حال خدمات حسابداری در سطوح مختلف را کارآمدتر نماید علاوه بر این ، پژوهش هایی از این دست ، امکانات گسترش ، رواج و فراگیری ، اصول و ضوابط حرفه ای را افزایش داده و کار حسابداری واحدهای تجاری را در مجموع بهبود می بخشد امروزه مؤسسات عمومی و خصوصی اجرای عملیاتی نظیر : راه سازی – سد سازی – احداث ساختمان – تاسیسات – کشتی سازی – هواپیما سازی و ساخت قطعات پیچیده وسایل و تجهیزات را با انعقاد پیمان به مؤسسات پیمانکاری واگذار می کنند .

۲–۱– بیان مسئله:تنوع مؤسسات و گوناگونی فعالیتهای مختلف اقتصادی در پهنه جهان، دانش و حرفه حسابداری را بر آن داشته تا در قالب مبانی و اصول عمومی، راه حلهای متناسبی را برای نگهداری حسابهای فعالیتهای گوناگون، به نحوی فراهم آورد که صورتهای مالی مؤسسات تصویر گویاتری از نتایج عملیات و وضعیت مالی ارائه دهند. از طرفی، فعالیتهای مؤسسات اقتصادی در کشورهای مختلف در بستری از اوضاع و احوال اقتصادی و اجتماعی و در محدوده مناسبات حقوقی کشور انجام می شود و این عامل، به نوبه خود، جستجو و یافتن راه حل مناسب و مطلوب را در محدوده راه حلهای متعارف در سطح بین المللی الزامی کرده است.ارجاع طرحهای ساخت و ساز ابنیه، تأسیسات و تجهیزات بزرگ از طرف کارفرمایان عمومی و خصوصی به پیمانکاران مختلف، انعقاد قراردادهای بلند مدت پیمانکاری برای اجرای طرحهای یاد شده و انجام دادن فعالیتهای ساخت و ساز در قالب این قراردادها توسط پیمانکاران، یکی از فعالیتهای عمده اقتصادی است که نیازمند روشهای مناسب ثبت و ضبط معاملات و فعالیتهای مالی، تهیه و تنظیم گزارشهای درون سازمانی، اندازه گیری و شناخت درآمد و در نهایت تهیه و ارائه صورتهای مالی متناسب برای پیمانکاران و کارفرمایان است.حال برای روشن شدن موضوع به طرح سئوالاتی می پردازیم:۱–آیاحسابداری پیمانکاری ساختمان می توانڊبه روشن شدن مراحل حسابداری کمک نماید؟۲–آیاپیمانکاران می توانندباتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان به تسهیل قراردادها کمک نمایند؟۳–آیاحسابداری پیمانکاری ساختمان می توانڊباتکیه برمواردقراردادهادرعرصه بین المللی موفق باشد؟۴–آیاباتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان می توان به فعالیت های اقتصادی پرداخت؟۱–۳– اهمیت موضوع:حسابداری پیمانکاری یکی از مقولاتی است که مراجع حرفه ای، پژوهشگران و مؤلفان حسابداری در کشورهای پیشرفته از دیرباز به عنوان مقوله خاص در حسابداری به آن پرداخته اند و در کشورهای پیشرفته و همچنین در سطح بین المللی استانداردهای حسابداری خاصی برای آن وضع شده است. در کشور ما نیز از الها پیش مبحث حسابداری پیمانکاری در کتابها و نشریات گوناگونی مورد بحث قرار گرفته و کوشش شده است در چارچوب روشها و رویدادهای متداول و استانداردهای حسابداری کشورهای پیشرفته راه

حل ها و روشهای مناسبی برای نگهداری حسابها، شناسایی و اندازه گیری سود عملیات پیمانکاری و تهیه و ارائه صورت های مالی مؤسسات پیمانکاری در قالب مناسب حقوقی سازوکارها و الزامات محیطی حاکم بر این فعالیت عمده اقتصادی عرضه می شود.۱-۴- فرضیات تحقیق۱-بین حسابداری پیمانکاری ساختمان و روشن شدن مراحل حسابداری رابطه وجوددارد.۲- پیمانکاران باتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان می توانندر تسهیل قراردادها کمک نمایند.۳-بین حسابداری پیمانکاری ساختمان وموفقیت درقراردادهای بین المللی موفق رابطه وجوددارد.۴-باتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان می توان به فعالیت های اقتصادی پرداخت.۱-۵- اهداف تحقیق:الف:هدف کلیبررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان وتاثیرآن برتسهیل قراردادهاب:اهداف جزئی۱- حسابداری پیمانکاری ساختمان روشی برای روشن شدن مراحل حسابداری می باشد.۲- پیمانکاران باتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان انجام قراردادهاراآسان می نمایند.۳- حسابداری پیمانکاری ساختمان درموفقیت قراردادهای بین المللی موثراست.۴- حسابداری پیمانکاری ساختمان می تواند به فعالیت های اقتصادی بپردازد.فصل دوم: ادبیات تحقیق۲-۱- ارکان اصلی عملیات پیمانکاری : در هر نوع عملیات پیمانکاری ارکان اصلی زیر وجود دارد : کارفرما : شخص حقیقی یا حقوقی است که به عنوان یک طرف قرارداد ، عملیات اجرایی معینی را به پیمانکار ارجاع می کند . پیمانکار : شخصی حقیقی یا حقوقی است که به عنوان طرف دیگر قرارداد ، عملیات اجرایی پیمان را به عهده می گیرد . قرارداد : رابطه حقوقی بین طرفین است که منشا تعهد و التزام می باشد و شامل موضوع کار ، مدت انجام کار ، مبلغ قرارداد و تعهدات کارفرما و پیمانکار است . موضوع قراردادهای پیمانکاری معمولا ساختن یک دارایی یا دارایی های است که در مجموع طرح واحدی را تشکیل می دهد . ۲-۲- انواع قراردادهای پیمانکاری :قرارداهای پیمانکاری به حالت های مختلف تنظیم می شود اما معمولا یکی از دو حالت کلی زیر را دارا است .  الف) قراردادهای مقطوع : در این نوع قراردادها ، پیمانکار با مبلغ مقطوعی به عنوان بهای کل پیمان و یا مبلغی یعنی برای واحد هر کار ( مثلا۔ یک متر خاکبرداری ) توافق می کرد در برخی از موارد ، طبق مادهٔ خاصی بهای واحد هر کار یا مبلغ کل پیمان بر اساس تغییرات شاخص قیمت ها تعدیل می شود در این نوع قرارداد هزینه های مواد ، مصالح ، ویتامین D سایر هزینه ها با پیمانکار است که اگر کمتر از مبلغی که از کارفرما دریافت می کند خرج نماید برایش سود محسوب می شود .ب) قراردادهای اسانسی : در این وع پیمان ها ، مخارج مجاز یا تعیین شده در قرارداد به پیمانکار تادیه و در ازاء خدمات انجام شده درصد معینی از مخارج یا حق الرحمه ثابتی به پیمانکار پرداخت می شود یکی از خصوصیات قراردادهای پیمانکاری این است که مدت اجرای قرارداد معمولا به بیش از یک دورهٔ مالی تسری می یابد لکن تول مدت اجرای قرارداد نباید ملاک شناخت قراردادهای پیمانکاری قرار می گیرد . ج) قرار داد مدیریت اجرائی  علاوه بر دو نوع قراردادهای ذکر شده از قرارداد زیر نیز می توان استفاده نمود : در این نوع قراردادها بهای مواد و مصالح در مقابل ارائه صورت تحساب به پیمانکار پرداخت می شود و هر مبلغ معین و مشخص که در ابتدای قرارداد توافق شده و در پایان کار به عنوان حق الزحمه به پیمانکار پرداخت می شود . در قرارداد نوع دوم که قرارداد اسانسی می باشد حق الزحمه درصدی از هزینه هاست اما در قرارداد نوع سوم حق الزحمه مبلغ مشخصی است و به هزینه ها مربوط نمی شود . ۲-۳- مراحل اجرای طرح و انجام عملیات پیمانکارکار :مراحل اجرای طرح در موسسات خصوصی و عمومی تفاوت ماهوی ندارند ، و موسسات خصوصی کمابیش در اجرای عملیات پیمانکاری از تشریفات دولتی تبعیت می کنند اجرای طرحهای عمرانی در موسسات خصوصی همانند موسسات بخش عمومی تابع تشریفات خاصی است که ذیلا در ۵ مرحلهٔ جداگانه آورده شده است : مرحله مطالعات مقدماتی یا اولیه طرح : موسسات بخش خصوصی معمولا طرح های ساختمانی ، تاسیسات و تجهیزاتی خود را بادر نظر گرفتن منابع مالی ، پیش بینی و سپس نقشه ها و اسناد و مشخصات اجرایی ار راسا یا با کمک موسسان مشاور تهیه می کنند مطالعات مقدماتی طرح شامل اقدامات زیر است : ۲-۴- خدمات تحقیقاتی و بنیادی :مطالعات این مرحله شامل : مطالعات منطقی ، اجتماعی و اقتصادی است که بر مبنای نتایج حاصل از آنها ، تصمیم گیری کلی در مورد برنمه ها و شناخت طرح ها به عمل می

آید . مطالعات شنالهایی طرح : مطالعات این مرحله شامل : تحقیقات و بررسی های لازم به منظور تعیین هدف طرح ، شناخت اجراء قشکله ، داده ها و تهماده ها و همچنین امکانات فنی و اجرایی با توجه به مصالح ساختمانی ، تجهیزات ، نیروی انسانی ، سایر امکانات و محدودیت ها و بالاخره حدود سرمایه گذاری ، زمان اجراء ، کاسبات اقتصادی ، تعیین بهره وری و تعیین اثرات اجتماعی و اقتصادی ناشی از اجرای طرح است . حاصل این مطالعات به شکل گزارشی تدوین می گردد که مبنای اتخاذ تصمیم در مورد اقدامات بعدی خواهد بود . ۲-۵- تهیه طرح مقدماتی : بعد از شناخت طرح ئو تعیین مشخصات کلی آن برمبنای بررسی ها و یا مطالعات توجیهی حتی و اقتصادی خاص ، مطالعات مقدماتی طرح انجام می شود . خدمات مربوط به مطالعات مقدماتی شامل مطالعات تحقیقاتی و آزمایش های لازم به منظور طراحی و تهیهٔ نقشه های مقدماتی و مشخصات کلی ، تعیین محل های مناسب و بر آورد کلی ابعاد و حجم کار و مخارج هریک از راحل های پیشنهادی و همچنین مقایسه و تعیین نکات مثبت و منفی هر راه حل و بازده اقتصادی و اثرات اجتماعی هر یک از آنها می باشد . تهیهٔ کننده طرح مقدماتی مناسب ترین راه حل را با ذکر دلیل لازم توجیه می کند مطالعات و تحقیقات ، نقشه بر داری ها و بر رسی ها و آزمایش های این مرحله باید به اندازه ای کامل باشد که امکان بر آورد مخارج دورهٔمطرح و هزینه های بهره برداری را به منظور اتخاذ تصمیم منطقی فراهم سازد و نتیجهٔ این مطالعات و روش انجام مراحل بعد به شکل گزارشی تدوین می شود تهیهٔ نقشه ها و مشخصات اجرائی طرح : تصویب طرح مقدماتی توسط دستگاه اجرایی ( مجری طرح )مبنای تهیهٔ نقشه ها و مشخصات اجرایی طرح قرار خواهد گرفت . خدمات این مرحله شامل انجام مطالعات ، بررسی ها ، تحقیقات و نقشه برداری ها و آزمایش های لازم به منظور تهیهٔ کلید اسناد عملیات اجرائی طرح از جمله : نقشه های اجرایی و مشخصات فنی اختصاصی ، نقشه محل نتیج آزمایش ها ، برنامه زمانی اجرای کار ، صنایع تهیهٔ مصالح ، بر آورد مقادیر کار و پیش بینی دقیق مخارج اجرای طرح می باشد . مرحله ۲ : ارجاع کار به پیمانکار در ارجاع کار به پیمان کار مراحل زیر باید طی شود : تکثیر اسناد و مدارک مناقصه : بعد از تصویب گزارش ها ، نقشه ها و سایر اسناد و عملیات اجرایی ( موضوع بند ۴-۱ UL ) و حصول اطمینان از مهیا بودن زمین یا محل اجرای طرح ، اسناد و مدارک مناقصه تکثیر و در اختیار شرکت کنندگان در مناقصه قرار می گیرد . ۲-۶- دعوت از پیمانکاران برای انجام طرح : بعد از آماده شدن اسناد و مدارک مناقصه ، میپمانکاران به طریق زیر از نوع و مشخصات طرح مطلع می شوند و در صورتی که مایل به اجرای رح باشند ، اسناد و مدارک مناقصه را از کارفرما یا مهندسین مشاور خریداری و برای بررسی و مطالعه در اختیار کادر فنی خود قرار می دهند . الف) مناقصه عمومی – در این روش مبلغ و مشخصات طرح و شرایط شرکت در مناقصه از طریق درج آگهی در جراید به اطلاع داوطلبان شرکت در مناقصه می رسد . ب) مناقصه محدود – در این روش دعوتنامه شرکت در مناقصه برای شرکت هایی ارسال می شود که صلاحیت آنها برای شرکت در مناقصه قبلا تعیین و نام آنها در لیست واجدین رایط شرکت های پیمانکاری ( لیست خاص ) درج شده باشد پس به دلیل تخصصی بودن یا ویژگی خاص کار از تعداد محدودی پیمانکار دعوت به عمل می آید . ج) ترک مناقصه : در مواردی که تحت شرایط خاص و بنا به شخصیت مقامات اجرایی انجام مناقصه ممکن و یا به صرفه و صلاح نباشد .پیمانکار از طریق ترک مناقصه مستقیما انتخاب می شود . د) توافق تیهت : در این روش در مواردی که انجام ناقصه میسر و یا به مصلحت نباشد می توان طرح را با توافق قیمت به پیمانکار ارجاع داد . ۲-۷- تسلیم قیمت پیشنهادی و ضحانت نامه شرکت در مناقصه : چنانچه کادر فنی پیمانکار انجام پیمان را با توجه به امکانات پیمانکار عملی تشخیص می دهد ،قیمت کل کار را از روی نقشه ها محاسبه و پیشنهاد می کند قیمت پیشنهادی پیمانکار برای اجرای طرح همراه با سایر اسناد و مدارک فدبور در آگاهی ، ، نظیر ضحانت نامه بانکی در دو پاکت جداگانه – پاکت الف حاکی ضحانت نامه بانکی وکلید اسناد و مناقصه و پاکت « ب » فقط شامل برگ پیشنهاد مبلغ کل – به مناقصه گزار ( کارفرما ) تسلیم می شود . ۲-۸- انتخاب پیمانکار : کمیسیون مناقصه برای تعیین بدنه مناقصه ، پیشنهادهای واصله را با رعایت آئین نامه معاملات دولتی افتتاح و قرائت می کند . کمیسیون مزبور ابتدا پاکت الف را باز می کند و

در صورتی که پیمانکار تمامی شرایط مزبور در مناقصه را رعایت و کلید مدارک را ارسال کرده باشد . مبادرت به افتتاح پاکت ب ( برگ یشنهاد مبلغ ) می کند . مناقصه گزار پس از ارزیابی پیشنهاد ها و تهیهٔ جدول مقایسه ، از بین پیشنهادهایی که تمامی شرایط مناقصه را دارا باشد و از قیمت خارج از اعتدالل نباشد . مناسبترین پیشنهاد از نظر مالی و سایر شرایط انتخاب و به عنوان رنده مناقصه معرفی می کند . ضحانت نامه شرکت در مفاصهدر صورتی که برنده مفاصه از انعقاد قرارداد امتناع ورود به نفع کارفرما صبط خواهد و از نفر دوم برای عقد قرارداد دعوت می شود . ۲-۹- مرحله ۳ : انعقاد قراردادبا پیمانکار : بعد از اینکه برنده مناقصه تعیین شد قراردادی بین پیمانکار و کارفرما منعقد و ضمانت نامه های شرکت در مناقصه آزاد می شود هم مواردی که در قرارداد ( پیمان ) پیش بینی می شود ، شامل نکات زیر است : نام طرفین قرارداد ( کارفرما – پیمانکار ) موضوع پیمان : اجرای عملیات کارهای اصلی ، کارهای فرعی و کارهای جدید احتمالی است . کارهای فرعی عملیاتی را شامل می شود که به منظور اجرا و نگهداریعملیات موضوع پیمان ضروری است ، اما جزء کارهای اصلی پیمان محسوب نمی شود به طور کلی منظور از موضوع قرارداد مال یا عملی است که هر یک از قتعاملین تسلیم یا انجام آن را به عهده می گیرند . مبلغ پیمان : مبلغی که پیمان بر اساس آن منعقد می شود و با توجه به شرایط عمومی پیمان مبلغی به آن اضافه یا کسر می گردد . دستگاه ای اجرائی موظفند در ارحاع کارهای اضافی به پیمانکار یا تغییر در مقادیر کار مفاد بخشنامه امحاقید به شرایط عمومی پیمان را رعایت کنند . مدت پنهان : مدتی است که پیمانکار تعهد می کند در طی آن کارگاه را تجهیزات و عملیا مورد پیمان را اجرا کند . تاییدات و تعهدات پیمانکار : به طور خلاصه پیمانکار تایید می کند که هنگام تسلیم پیشنهاد ، مطالعات کافی به عمل آورده و هیچ نکته ای باقی نمانده است که بعدا بتواند در مورد آن به جهل خود استناد نماید ۲-۱۰- تعهدات و اختیارات کارفرما : کارفرما متعهد است کلید زمین های را که برای تاسیس و ایجاد کارگاه و انجام عملیات موضوع پیمان مورد نیاز است در تاریخ هایی که در برنامه تفصیلی اجرائی منضم به پیمان پیش بینی شده است طبق صورت جلسه به پیمانکار تحویل دهد .همچنین کارفرما در مدت اجرای پیمان می تواند توسط دستگاه نظارت ، مهندس مقیم و یا مامورین دیگری عملیات پیمانکار را بازرسی کند . ۲-۱۱- ضمانت نامه انجام تعهدات : در موقع امضاء قرارداد پیمانکار باید ضمانت نامه ای ( در حال حاضر ۵۰٪ مبلغ اولیه پیمان ) از بانک مورد قبول کارفرما طبق نمونه ای که معمولا ضمیمه اسناد مفاقصه است اخذ و تسلیم کارفرما کند ضمانت نامه مذکور باید تاریخ تصویب صورت مجلس تحویل موقت موضوع پیمان معتبر توبه دستور کارفرما قابل تمدید باشد . پیش پرداخت و ترتیب واریز آن : کارفرما موافقت می کند به منظور تقویت بنیه مالی پیمانکار و تکمیل تجهیزات وی درصدی از مبلغ اولیهٔ پیمان را به عنوان پیش پرداخت در مقابل ضمانت نامهٔ بانکی پرداخت کند . ۲-۱۲- جریمهٔ تاخیر : اگر کسی تعهد به امری کند یا تعهد نماید از انجام امری خودداری کند ، در صورت تخلف مسئول خسارت طرف مقابل است ، مشروط بر اینکه جبران خسارت تصیوع شده باشد و یا بر حسب قانون موجب زمان باشد ضرر شامل کلیه زیان هایی است که بر اساس عدم انجام تعهد بزیا تاخیر در آن به متعهدکه وارد شده است . توافق طرفین دربارهٔ میزان خسارت ممکن است به این شکل باشد که میزان خسارترا قبلا ارزیابی نمایند و در قرارداد مبلق مفطوعی را معن کننند که در صورت اجراء یا عدم اجراء یا در صورت تاخیر ( مثلا : هر روز یا هر ماه تاخیر ) قابل پرداخت باشد جریمهٔ تاخیر معمولا در موارد جداگانه ای در قراردادهای پیمانکاری پیش بینی می شود و خسارتو جرائم قابل پرداخت توسط پیمانکار که ناشی از تاخیر و تکمیل کارها یا سایر علل باشد ، تمامابه عنوان هزینهٔ پیمان تلقی می گردد ۲-۱۳- مرحلهٔ ۴ : اجراء کار ( شروع عملیات ) :
تحویل ، تاسیس و تجهیزکارگاه : بعد از اینکه پیمان منعقد شد ، کارفرما کلیهٔ زمینهایی را که برای تاسیس و ایجاد کارگاه و انجام عملیات موضوع پیمان مورد نیاز است به پیمانکار تحویل و شخص یا مؤسسه ای را به عنوان دستگاه نظارت به پیمانکار معرفی کند . همچین کارفرما یا دستگاه نظارت برای کنترل مستقیم عملیات کارگاه ، شخصی را به عنوان ناظر مقیم تعیینو کتبا به پیمانکار معرفی می نماید . پیمانکار نیز برای شروع کار و اجرای طرح ، شخصی را به عنوان رئیس کارگاه تعیین و کتبا با کارفرما یا دستگاه

نظارت معرفی می کند . پیمانکار مسئولیت حسن اجرای تمامی کارهای موضوع پیمان را بر اساس مشخصاتو نقشه های تفصیلی و محاسبات فنی به عهده دارد و نظارتی که از طرف کارفرما یا نمایندگان او ، در اجرای طرح می شود از میزان این مسئولیت نمی کاهد . پیمانکار دست اول می تواند به منظور تسهیل و تسریع در اجرای قسمت یا قسمت هایی از عملیات موضوع یمان موافقت نامه هایی با شخص یا اشخاص یا پیمانکاران جزء ( دست دوم ) منعقد کند، مشروط بر آنکه آنان را از واگزاری کار به غیر ممنوع دارد . بهرحال ارجاع کار به پیمانکاران جزء تحت هیچ عنوان از مسئولیت و تعهدات پیمانکار نخواهد کاست از این مرحله بخشی از مخارج اجرای طرح از محل تخواه گردانی که به هر کارگاه اختصاص می یابد پرداخت می شود . مخارج دورهٔ اجرای طرح :پیمانکاران دارای یک دفتر مرکزی است که عموما در تهران یا در مرکز استان واقع است بعد از امضاء قرارداد معمولاـ کارگاه جداگانهای در محل اجرای هر طرح احداث می گردد دوره ای که هزینه های مربوط به یک قرارداد سناسهایی می شود با امضاء قرادا آغاز و تا تکمیل آن پایان می یابد . هزینه های قبل از انعقاد قرارداد در صورتی که قابل تشخیص و شناسایی با شند به حساب پیمان انتقال می یابد در غیر این صورت جزئ هزینه های دورهٔ وقوع محسوب خواهد شد مخارج دورهٔ اجرای طرح ببل از تنظیم قرارداد صرفا به وسیلهٔ دفتر مرکزی و بعد از آن توسط دفتر مرکزی و کار گاه پرداخت می شود . تنظیم صورت وضعیت موقت کارها : اگر قرار باشد که جمع ها بی پیمان در خاتمهٔ عملیات پرداخت شود پیمانکار باید مبلغ معتنابعی سرمایه گذاری کند . از این رو ، معمولا در فواصل موینی دستگاه نظارت ( مهندس ناظر ) با کمک نماینده پیمانکار بر مبنای پیشرفت فیزیکی کارها ، صورت وضعیت ( سیتواسیون ) تمامی کارهائی را که پیمانکار را از شروع کار تا تاریخ تنظیم صورت وضعیت انجام داده است و همچنین وضعیت مصالح و تدارکات لازمی که در پای کار موجود می باشد تعیین و پس از تایید بر اسا نرخ های منظم به پیمان تقدیم و تسلیم کارفرما می کند . پرداخت وجه صورت وضعیت موقت : کارفرما پس از رسیدگی صورت وضعیت از جهت تطبیق ارقام با مبالغ مندرج در پیمان و اعمال تصحیحات لازم وضع کسور زیر تتحه قابل پرداخترا با تنظیم سندی از طریق صدور چاپ پیمانکار پرداخت می کند . الف) جمع وجوهی که بابت صورت وضعیت های قبلی پرداخت شده است . ب) ۱۰٪ بابت وجه الضمنن ( سپردهٔ حسن انجام کارد ) ج) اقسام پیش پرداخت د) مالیات موضوع مادهٔ ۷۶ه) کسور متفرقه دیگری که بر طبق شرایط عمومی پیمان به عهدهٔ پیمانکار است توضیحات ( موارد بالا ) : توضیح الف) هر صورت وضعیتی ، تمامی کارهای انجام شدهاز شروع کار تا تاریخ تهیه صورت وضعیت را نشان می دهد بنابراین برای تعیین مبلغ کارکرد هر صورت وضعیت باید کار کرد صورت وضعیت قبلی از کارکرد آخرین صورت ضعیت کسر می گردد . توضیح ب) منظور از کسر و نگهداری سپرده حسن انجام کار این است که اگر پیمانکار به علت بالاـ رفتن قیمت ها ، عدم توانایی یا به هر علت دیگری کار را نیمه تمام گذشت ، یا در دورهٔ تضمین عب و نقصی از کارها مشاهده شد کارفرما بتواند خسارت وارده را از محل سپردهٔ حسن انجام کار جبران نماید بنا به تقاضای پیمانکار ، کارفرما می تواند تضمین حسن انجام کارد را ر مقابل اخذ ضمانت نامه از بانک مورد قبول کارفرما مستر دارد . توضیح ج ) بق تشخیص کلرفرما درصدی از مبلغ ناخالص هر صورت وضعیت بابت پیش پرداخت کسر خواهد شد به نحوی که مبلغ پیش پرداخت با آخرین صورت وضعیت مستهلک شود مبلغ ضمانت نامه پیش پرداخت نیز بر ترتیبی که اقساط ماهانه واریز می گردد و همزمان و متناسبا تقلیل می یابد . توضیح د ) ۵/۵٪ علی الحساب مالیاتی که توسط کارفرما در هر پرداخت به پیمانکار ، نسبت به قراردادهایی که پیشنهاد آنها از اوایل سال ۵۲ به بعد تسلیم گردیده کسر می گردد به دو جزء ۴٪ و۵/۱٪ تقسیم می شود ۴٪ اول به عنوان مالیات مقطوع به خزانهٔ دولت واریز و ۵/۱٪ بقیه به عنوان پیش پرداخت مالیات پیمانکار محسوب و از مالیات متعلق به در آمد پیمانکار کسر می گردد. توضیح ه ) مانند ۲/۳ درصد حق بیمه و بهداری ، ۲/۰ درصد سهم صندوق کار آموزی ، و عوارض معدن و آزمایشگاهی تماکی مبالغ مدرج در صورت وضعیت ها و همچنین پرداخت هایی که بابت آن به عمل می آید جنبهٔ موقت وغیر منطقی و علی الحساب دارد و هر نوع اشتباه اندازه گیری و محاسباتی در صورت وضعیت های بعدی و یا در صورت وضعیت قطعی

اصلاح و رفع خواهد شد . ۲-۱۴- مرحله ۵ – خاتمه کار : تحویل موقت : بعد از آنکه عملیات موضوع پیمان طبق مشخصات و نقشه ها وسایر اسناد و مدارک ضمیمه پیمان خاتمه یافت ، پیمانکار می تواند از طریق دستگاه نظارت تقاضای تح.یل موقت کند و نمایندهٔ خود را برای عضویت در کمیسیون تحویل موقت معرفی نماید و در عین حال انجام کارهای جزئی باقی مانده را نیز تقبل کند . دستگاه نظارت پس از بازدید عملیات ، تشکیل کمیسیون تحویل موقت را از کارفرما تقاضا می کند. بعد ااز آنکه اعضای کمیسیون فرنور تعیین شدند ، آزمایش های لازم با حضور اعضای کمیسیون توسط دستگاه نظارت انجام می شود و نتایج آن در صورت مجلس تحویل موقت قید می گردد . کمیسیون تحویل موقت ، فهرستی ار نقائص و معایب و تکمیل کارهای ناتمام مهلتی برای پیمانکار تعیین و به دستگاه نظارت ماموریت می دهد که درراس مهلت فدبور عملیات را مجددا بازدید کند و اگر بر اساس فهرست نقائص هیچ گونه عیب نقص و کار نا تمامی باقی نمانده باشد در صورت مجلس تحویل موقت و گواهی رفع منقائص و معایب را برای کارفرما ارسال کند تا سپس از تصویب او به پیمانکار ابلاغ شود . ابطال ضمانت نامه پیش پرداخت : ضمانت نامه پیش پرداخت تا پایان مدت پیمان معتبر است و مبلغ آن با پرداخت صورت وضعیت‌ها به تدریج تقلیل می یابد به نحوی که کل پیش پرذاخت با آخرین صورت وضعیت موقت مستهلک شود . ابطال ضمانت نامه انجام تعهدات : ضمانت نامه انجام تعهدات تاتاریخ تصویب ورت مجلس تحویل موقت معتبر می باشد کارفرما ضمانت منامهٔ مذبور را به محض تصویب صورت مجلس تحویل موقت آزاد خواهد کرد . تهیهٔ صورت وضعیت قطعی : به محض اینکه تحویل موقت تمامی کارها انجام گرفت ، دستگاه نظارت به معیت پیمانکار را اقدام به اندازه گیری و تهیهٔ صورت وضعیت قطعی کارهای انجام شده خواهد کرد . مقادیر و ارقامی که در صورت وضعیت قطعی منظور می شود به تنهایی قاطع و یکی از ماخذ تصفیه قطعی محاسبات خواهد بود و لوانیکه بین آنها و مقادیر و یا ارقامی که در صورت وضعیت موقت منظور گردیده اختلافی باشد . استرداد نصف وجه الضمان ( سپردهٔ حسن انجام کار ): معمولا نصف وجه الضمان پس از تصویب صورت وضعیت قطعی از طرف کارفرما به پیمان کار مسترد می شود تحویل قطعی : در پایان دورهٔ تضمین ( فاصلهٔ زمان بین تحویل موقت و تحویل قطعی ) کارفرما به تقاضای پیمانکار اعضای کمیسیون تحویل قطعی را تعیین و به پیمانکار ابلاغ می کند پس از بازدید کارها توسط کمیسیون مزبور ، هرگاه عیب و نقصی که ناشی از کار پیمانکار باشد مشاهده نکند ، تحویل قطعی انجام خواهد گرفت و بلافاصله صور تمجلس مربوط به آن را تنظیم و تصویب آن به پیمانکار را ابلاغ می شود . استرداد نصف دیگر وجه الزمان ( سپردهٔ حسن انجام کار ) : معمولاـنصف دیگر وجه الزمان پس از تصویب صورت مجلس تحویل قطعی از طرف کارفرما به پیمانکار مسترد می شود . هزینهٔ نگهداری در دورهٔ تضمین :هزینه های بهرهبرداری و نگه داری عملیات موضوع پیمان در دورهٔ تضمین به عهدهٔ کارفرما است و هزینه های ناشی از نقص عمل پیمانکار در دورهٔ مزبور به عهدهٔ پیمانکار است . انتقال دارایی مورد پیمان که به دستگاه مسئول بهره برداری : کلیهٔ عوامل و دارائی هایی که پس از اجرای طرح های عمرانی به وجود می آید جزء اموال عمومی به حساب می آید و حفظ و حراست آنها با دستگاه اجرایی یا دستگاه مسئول بهره وری است که انبیه و تاسیسات را در اختیار دارد و این مورد چنانکه کارفرما موسه خصوصی باشد کلیهٔ اموال و حقوق ناشی از پیمان به وی منتقل می شود . سازمان بر اساس وظایف (سازمان کارکسردی) Fanctional organization سازمان موسسات پیمانکاری حداقل باید سه قسمت اصلی زیر را داشته باشد. قسمت بر آورده و مهندسین فنرورها و مهندسینقسمت اجرای عملیات ( قسمت ساخت ) سرپرست کل عملیات روسای کارگاهها وقت نگهداران ، انبار دانان ، نگهبانان کارگران قسمت حسابداری هترورها– مبلغ پیشنهادی برای شرکت در مناقصه را محاسبه و تعیین و برای تصویب به سرپرست کل عملیات تسلیم . می کنند تهیه صورت وضعیت ها و بررسی قیمت های پیشنهادی پیمانکاران دست دوم و اعلام نتیجهٔ آن برای تصویب به سرپرست کل عملیات ، جزء وظایففنرورها است وقتی پیمانکار در مناقصه برنده شد متروهالسیت مواد ، سفارشات خرید و سایر احتیاجات پیمان را تهیه و نسخ آن رابه قسمت حسابداری و رئیس کارگاه ارسال می کنند . روسای کارگاهها :کارگران و کارکنان لازم برای انجام

عملیات موضوع پیمان را سازماندهی می کنند همچنین با برآورد میزان کار به تهیه صورت وضعیت های ماهانه کمک می نمایند . وقت نگهداران : دستمزد کارگران کارگاه را محاسبه و بر اساس طبقه بندی هزینه ها ، تجزیه و برای رسیدگی و پرداخت به قسمت حسابداری ارسال می کنند . انبار داران : مواد و مصالح ارسال شده به کارگاه را دریافت ، شمارش و گزارش مواد و مصالح تحویل شده را روزانه تظیم و برای قسمت حسابداری ارسال می کنند قسمت حسابداری با تطبیق برگ سفارش خرید و گزارش تحویل کالا ، فاکتور فروشندگان را پرداخت و سپس در اسناد و مدارک مالی ثبت می کند . نگهبانان : معمولاً تردد افراد ، اموال ، ماشین آلات ، تجهیزات ، وسائط نقلیه و مواد و مصالح را به طور شبانه روزی کنترل و از ورود و خروج افراد و وسایل غیر مجاز جلوگیری می کنند بر حسب مورد وظایف دیگری نیز به آنها محمول می شود . لیست حساب های ایران بتون ساز : ۲-۱۵- دارائیهای جاری بانک و صندوق : این حساب مخصوص ثبت وجه نقدی است که در مؤسسات برای دریافت ها و پرداخت های نقدی جاری یا پرداخت های نقدی آتی نگهداری می شود در برخی موارد ، وصول وجه نقد از مشتریان اجتناب نا پذیر است و همچنین پرداخت های مؤسسه نیز در برخی موارد باید نقدی صورت پذیرد به همین جهت در برخی از مؤسسات ، شخصی به عنوان صندوق دارد استخدام می گردد و متناسب با حداکثر وجهی که در اختیار او قرار خواهد شد از او تضمین های لازم اخذ خواهد شد لازم به یادآوری است که علاوه بر حساب صندوق که در دفتر کل افتتاح شده ، در صورت تعدد ، حسابهای معین نیز نگهداری می شود یک دفتر مخصوص به نام دفتر صندوق توسط صندوقدار نگهداری می شود که جنبه آماری و اطلاعاتی دارد و از سیستم حسابداری دو طرفه پیروی نمی کند این دفتر دریافت ها و پرداخت های نقدی را بلافاصله ثبت خواهد نمود در پایان هر روز وجه موجود در صندوق شمارش شده ، با دفتر صندوق مطابقت داده می شود تا صحت انجام امور دریافت و پرداخت به اثبات برسد . ج صندوق در دفاتر حسابداری بر اساس اسناد حسابداری تکمیل می گردد بدین صورت که به ازای دریافت های نقدی ، حساب صندوق بدهکار و در مقابل پرداخت های نقدی حساب صندوق بستانکار می شود وجوه نقد ، ضمن آنکه برای معاملات نقدی بسیار اهمیت دارد و در دسترس بودن آن در اسرع وقت از امتیازات این دارایی می باشد به همان نسبت نیز می تواند در معرض سوء استفاده قرار گیرد وبنابر این مؤسسات کوچک مب توانن با اعلام آئین نامه های داخلی نسبت به صحت عمل صندوق اطمینان حاصل نمایند . ح تخواه گردان : در مؤسسات ، ممکن است حساب بانک به دلیل لمتیازات زیاد ، جانشین صندوق گردد و کلیهٔ دریافت و پرداخت ها از طریق آن انجام ود البته پرداخت های جزئی را با صدور چاپ از حساب بانکی انجام نمی دهند و در برخی موارد دریافت کنندگان وجوه جزئی از دریافت چک خود داری می کنند بنابراین برای تامین مالی پرداخت های جزئی ، مبلغی را تحت تخواه گودان در اختیار یکی از کارکنان مالی قرار می دهند تا با رعایت مقررات و آئین نامه های داخلی مؤسسه نسبت به پرداخت هزینه های جزیی یا خرید بعضی ملزومات ااقدام نمایند . مبلغ تخواه گردان متناسب با هزینه ها و یا پرداخت های جزئی مؤسسه است و از شخصی که تخوان گردان در اختیار او است تضمین لازم دریافت می گردد در مؤسسات پیمانکاری نیز شخصی را به عنوان تخواه گروان معین می نماید و مبالغی رادر اختیار وی قرارمی دهند تا هزینه هایی مانند خرید مواد و مصالح ساختمانی ، دستمزد حمل و نقل و ... را پرداخت نماید . ح دریافتنی : حسابهای دریافتنی از جمله حساب های دارایی جاری است و شامل کلیهٔ مطالبی می شود که مؤسسه باید در آینده دریافت نماید عمده ترین این مطالب تژناشی از فروش های نسیهٔ کالا ـ یا عرضهٔ نسیهٔخدمات می باشد در مبادلات تجاری امروزه فعالت های تجاری نسیه بر مبادلات تجار ینقدی فزونی دارد و این مسئله حتی در زمینهٔ تجارت خارجی غیر قابل مشاهده است .حساب ذخیرهٔ مطالبات مشکوک الوصول : همانطور که گفته شد ، براثر انجام معاملات نسیه حسابهای دریافتنی ایجاد می شود و مسئلهٔ وصول این نوع مطالبات مطرح می گردد بنابراین شناخت مشتریان در اقدام به مبادلات تجاری از مسایل اساسی تجارت می باشد در صورتی که شناخت کافی از مشتریان وجود نداشته باشد وصول مطالبات ممکن است با مشکلات مواجه گردد و چه بسا مطالعات وصول نشوند و عملا امکانات مالی مؤسسه به هدر برود چنانچه احتمال

عـدم وصول حسابهـای دریـافتنی وجود داشـته باشـد آن را به هزینـهٔ مطالبـات مشـکوک الوصول منظور و طرف مقابل آن را ذخیرهٔ مطالبات مشـکوک الوصول می نامند . اسـناد دریافتنی :امکان دارد در مقابل مطالبات ناشـی از فروش نسیهٔ کالا یا عرضه خدمات به طور نسـیه از طرف خریـدار یا دریاف کنندهٔ خدمات اسـناد قانونی ، مانند سـفته و برات دریافت گردد که آن مطالبات در اصـطلاح حسابـداری اسناد دریـافتنی می گوینـد . ح پیش پرداخت : در برخی موارد قبـل از دریـافت خـدمات یا دارایی وجه ان به فروشـنده پرداخت می گردد . مـدارک ثبت هزینه هـا وقوع یـا تحمـل آنهاست و بنابراین زمان پرداخت مبالغی بابت پیش پرداخت ها ، هزینه ای وقوع نیافته است و این مبالغ در یک حساب دارایی به نام پیش پرداخت ثبت می گردد . پرداخت بابت بیمه سال آینده ، اجارهٔ ۶ ماهه آینده ، آگهی های تجاری ماه آینده نمونه ای از پیش پرداخت ها هستند . ح سپردهٔ حسن انجام کار : صناع سپردهٔ حسن انجام کار که ترد کارفرما نگهـداری می شود باید به عنوان یک قلم دریافتنی در صورت های مالی نشان داده میشود یا از طریق یادداشـت هـای همراه صورتـای مـالی افشاء می گردد. ۲-۱۶- دارائیهـای ثـابت دارائیهـای ثـابت به دارائیهـای گفته می شود که به طور نسبی دارای عمر طولانی هسـتند و در جریان عملیات عادی مؤسـسات مورد اسـتفاده قرار می‌گیرد این دارایی صـرفا برای مؤسسه تهیه‌شده وبه منظور سـمایه گذاری یا فروش مجرد تحصـیل نشده است دارایی ثابت هر موسسه ، معرف اعتبار بوده و میزان تجهیزات و ماشین آلات مؤسـسه طبقه بندی و قدرت کارایی آن نقش سازنده ای دارد.دارائیهای ثابت مشـهود : این دارائیها دارای موجودیت فیزیکی و عینی هسـتند و به علت داشتن عمر نسبتا طولانی ، در طی سالهای متمادی به طور مؤثر در عملیات واحد های تجاری مورد استفاده قرار می گیرد از جمله این دارائیها می توان : زمین ، ساختمان ، ماشـین آلات ، تاسـیسات ، وسائط نقلیه و اثاثیه را نام برد .دارائیهای ثابت نامشـهود : این دارائیها موجودیت فیزیکی و عینی ندارنـد ماننـد خط تلفن ، ارزش علائم تجری و ..۲-۱۷- بدهی ها به حقوق مـالی طلبکـاران نسـبت به دارائیهـای یک واحـد اقتصادی بـدهی گفته می‌شود . به بیان دیگر تعهـدات مالی یک واحـد اقتصادی به اشـخاص غیر از مالـک « بـدهی » نـام دارد انـواع بـدهی هـای جـاری عبـارت اسـت از : ۱ – حسابهـای پرداختنی ، ۲ – اسـناد پرداختنی ، ۳ – پیش دریـافت هـا حسابهـای پرداختنی : حسابهـای پرداختنی یکی از انواع بـدهی هـای جاری است و شامل کلیهٔ بدهی هایی می شود که مؤسسه باید در آینده پرداخت نماید عمده ترین این بدهی ها ناشـی از خریدهای نسیه می باشـند . اسـناد پرداختنی : امکان دارد در مقابل بدهی های ناشـی از خرید نسیهٔ کالا و یا دریافت خدمات به طور نسیه مؤسـسات به فروشـنده و یا عرضه کننده خدمات اسـناد قانونی مانند سفته ، برات و ... صادر نمایند که با آنها در اصطلاح حسابداری اسناد پرداختی می گویند . پیش دریافت ها : مؤسـسه ممکن است قبل از ارائهٔ خـدمات مبالغی را از پیش دریافت نمایـد که جزء بدهی مؤسسه محسوب می شـود ، و تحت عنوان حسـاب پیش دریـافت منظور می گردد . در مؤسـسات پیمانکـاری می توان به پیش دریـافت بیمه و پیشـین در یـافت پیمان کار اشاره نمود بـدهی های بلنـد مـدت :بهی هایی هسـتند که مـدت زمان آنها بیش از یک سال می باشـد مثل وام بلن مـدت . دیون رهنی . ۲-۱۸- سـرمایه : در حسابداری حق مالی مالک یا مالکین واحد اقتصادی نسـبت به دارائیهای آن را اصـطلاحا سرمـایه می نامنـد اگر مؤسـسه در طی فعـالیت هـای مـالی خود سود کسب نمایـد موجب افزایش سـرمایه و اگر زیان نمایـد موجب کاهش سـرمایه می‌گردد . در آمـدها : مؤسـسات بر حسب نوع کسب و کارخدماتی برای مشتریان خود ارائه می کنند ودر ازای آن خـدمات ممکن است وجوهی را دریافت ننماینـد یا مشتریان تعهـد کنن وجوه فوق را در آینـده دریافت نمایند در حسابداری به این مبالغ اصطلاحا در آمد گفته می شود و در مؤسسات پیمانکاری نیز در ازای خدماتی که پیمانکار برای کارفرما ارائه می کند مبالغی را به عنوان در آود در یافت می نماید از انواه در آمد های موجود در یک مؤسـسه پیمانکاران می توان به در آمدهای متفرقه و کار گواهی شـده که صورت و صـنعتی است که پیمانکار به کارفرما ارائه می دهـد اشاره نمود . هزینه ها : مؤسـسات خـدماتی به منظور ارائـهٔ خـدمات بـه مشتریـان ناچارنـد مخـارج گونـاگونی را محتمـل شونـد کـه این مخـارج « هزینه » نامیـده می شـود در موسـسات پیمانکاری نیز برای انجام پیمانکاری که همان ارائـهٔ خـدمات به کار فرمایان می باشـد هزینه هایی را متحمل می شود از جمله هزینهٔ

اداری تشکیلاتی ، هزینهٔ حقوق و... ح پیمان : در مؤسسات پیمانکاری یک حساب به نام حساب پیمان ها وجود دارد که به عنوان یک حساب هزینه تلقی می شود مؤسسات پیمانکاری تماه هزینه هایی که برای انجام قرارداد خود انجام می دهند مثلا خرید مصالح و پرداخت دستمزد و هزینهٔ حمل و نقل و ... را بستانکار و در مقابل آن حساب پیمان را بدهکار می کنند . ح کارگواهی شده : حساب دیگری که در مؤسسات پیمانکاری وجود دارد ح کارگواهی شده می باشد که به عنوان در آمد در این مؤسسات تلقی می شود و در آمد هایی که به دست می آید را معمولاـ تحت عنوان ح‌کارگواهی شده منظور می نمایند . × لازم به ذکر است که از تفاوت بین حساب پیمان و ح کار گواهی شده سود ( زیان ) مؤسسه به دست می آید . ۲-۱۹- روشهای متداول حسابداری پیمانکاری : مسئلهٔاساسی در حسابداری پیمانکاری چگونگی تخصیص در آمدهاو هزینه های مرتبط با دوره‌های مالی ، در طول مدت قرار داد است برای تعیین سودی که باید در هردورهٔ مالی به حساب منظور شود مؤسسات پیمانکاری از دو روش متداول حسابداری پیروی می کند ، که عبارتند از : ۱- روش کار تکمیل شده ( با محاسبه سود هنگامی که طرح کایانه میزان قابل توجهی تکمیل شده باشد ) ۲- روش درصد پیشرفت کار ( یا محاسبهٔ سود به تناسب کادر جریان پیشرفت هر دوره الف ) روش کار تکمیل شده ( Completed – contrack method ) در این روش شناخت در آمد هنگامی صورت می گیرد که کل پیمان یا بخش عمده ای از آن تشکیل شده و صرفا کارهای جزئی باقی مانده باشد . در این روش مخارج پیمان و مبالغ دریافتی در ازاء پیشرفت کار ، در خلال مدت قرار دارد ، انباشته می شود و اما شناخت در آمد پیمان تا زمانی که پیمان عمدتا تکمیل نگردیده باشد صورت نمی گیرد . مزیت اصلی روش کار تکمیل شده است که سود پیمان زمانی تعیین می شود که کار تمام شده یا به مراحل نهایی تکمیل رسیده باشد در این روش خطرشناخت یا شناسایی سودهایی که ممکن است کسب نشوند به حداقل می رسد . اشکال اساسی روش کار تکمیل شده این است که در امدی که در دوره مالی گزارش می شود میزان کار انجام شده در خلال دوره به روی پیمان ها را منعکس نمی کند . برای مثال اگر چند پیمان بزرگ همگی در یک دورهٔ مالی تکمیل شود اما در دوره های قبل ، پیمانی به اتمام نرسیده باشد و یا در بعد پیمانی تکمیل نشود ، با وجود ثبات نسبی فعالیت های انجام شده ظاهرا سطح فعالیت های جاری را منعکس می کند . اما همواره فاصلهٔمداومی بین زمان انجام کار و زمان شناخت سود مربوط به آن وجود دارد . ب) روش درصد پیشرفت کار : در این روش در آمد تناسب پیشرفت عملیات پیمان شناسایی می شود . درآمد مذکور با هزینه های واقع شده برای رسیدن به همان مرحله از پیشرفت کار مقابله می شود و حاصل آن می تواند به عنوان سهم قابل تخصص‌آن قسمتی از کاری که طی دوره های تکمیل شده ، گزارش می شود . اعمال روش درصد پیشرفت کار خطر اشتباه در برآورد را به همرا دارد ، بدین جهت تا زمانی که نصبت به سود آوری کل پیمان اطمینانی نباشد ، منظور داشتن سود در صورت های مالی مورد نخواهد داشت و کاربردروش درصد پیشرفت کار نادرست است . انتخاب روش : هر گاه پیمانکاری یکی از روش ها را در مورد حسابداری پیمان شخصی به کار گیرد از ان پس در مورد سایر پیمان هایی که دارای ضوابط مشابه هستند باید از روش تبعیت کند . انتخاب روش حسابداری برای هر پیمان بستگی به میزان اطمینان دارد که پیمان از بر آورد در آمد و مخارج پیمان به دست می آورد . در پاره ای موارد ، پیمانکار به خاطر عدم اطمینان نسبت به برآورد تصمیم به اتخاذ روش کامل کار تکمیل شده می گیرد در موارد دیگر که نتیجهٔ پیمان را می توان به طور قابل اطمینان برآورد کرد ،حسابداار تمام یا پاره ای از پیمانها ممکن است با استفده از روش درصد پیشرفت کار صورت گیرد همچنین پیمانکار ممکن است برای قرارداد های مختلف از هر دو روش همزمان استفاده کند . اگر در روش حسابداری قراداد های پیمانکار تغییر داده شود تاثیر این تغییرات و مبلغ ریالی آن همواره با علل تغییر باید افشاء گردد . هر گاه پیمانکار روش حسابداری خود را از درصد پیشرفت کار به روش کار تکمیل شده تغییر دهد ممکن است میزان کلیه اثرات مالی ناشی از تغییرات روش را نتوان تعیین کرد در چنین مواردی دست کم ، افشای مبلغ سود گزارش شده مربوط به سال های گذشتهٔ پیمان هایی که در ابتدایس دورهٔ حسابداری در جریان پیشرفت بوده ضروری خواهد

بود . ذخیره لازم برای زیان های قابل پیش بینی : هر گاه اخرین بر اورده ها از هزینه ها و در آمدهای یک قرارداد پیمانکار نشان دهندهٔ زیان باشد ، باید زخیره ای معادل کل زیان ، بدو.ن توجه به میزان کار انجام شده ، در نظر گرفته شود ، حتی در مواردی که زیان پیش بینی شده از کل هزینه های آنجام شده تا تاریخ برآورد بیشتر باشد ، باید برای کل زیان پیش بینی شدهٔ آن پیمان ذخیره در نظر گرفت . هرگاه بخش عمده ای از ظرفیت واحد اجرا کنند ( پیمانکار ) برای مدتی طولانی به پیمانی اختصاص داده شود ، هزینه های غیر مستقیم واحد پیمانکاری در طی باقی ماندهٔ قرارداد بعضا به عنوان هزینه های قابل تسهیم مستقیم تلقی و در محاسبه ذخیره برای زیان پیش بینی شده ، در نظر گرفته می شود . در ثورت نیاز در نظر گرفتن ذخیره برای زیان پیمان ، میزان ذخیره بدون توجه به مواد زیر تعیین می گردد . الف – شروع یا عدم شروع عملیات اجرائی پیمان ب – مرحله تکمیا عملیات پیمان ج – میزان سود مورد انتظار از سایر قراردادهای غیر مرتبط با پیمان . از آنجایی که تعیین برآورد میزان زیان آتی پیمان مسکن است با دقت کافی ممکن نباشد ، در بعضی موارد برآورد مبلغ زیان آ"ی امکان پذیر است و در سایر موارد افشای زیان احتمالی به تنهایی ( بدون بر آورد مبلغ ) کافی خواهد بود . دعاوی و تغییر ناشی از قراردادهای پیمانکاری : مبالغ مورد مطالعه پییمانکار ناشی از تغییرات قراداد که به تصویب کارفرما رسیده باشد ، تنها هنگامی به عنوان در آمد شناسایی می شود که پیمانکار مدارک و شواهدی دال بر قبول مورد مطالبه توسط کارفرما ارائه کند . خسارات یا جرئم قابل پرداخت توسط پیمانکار که ناشی از تاخیر در تکمیل کار یا سایر علل باشد عاما به عنوان هزینه پیمان تلقی می شود . تعیین سود پیمان تکمیل شده : الف) روش درصد پیشرفت کار : در روش ردصد پیشرفت کار ، تفاوت حساب کارگواهی شده و حساب پیمان (در آمد – هزینه) پس از تهیهٔ صورت حساب قطعی و تصفیه با پیمانکار – سود ( یا زیان ) پیمان تکمیل شده را به دست می دهد .ب) روش کار تکیل شده : پس از ثبت آخرین صورت وضعیت تفاوت حساب کارگواهی شده و حساب پیمان – پس از تهیهٔ صورت حساب قطعی و تصفهٔ حساب با پیمانکار– سود ( یا زیان ) پیمان تکمیل شده را به دست خواهد داد ( محاسبه سود پس از ثبت آخرین صورت وضعیت در هر دو روش یکسان است ) ۲–۲۰– انتقال سود بستن حساب پیمان تکمیل شده : حساب پیمان پس از خاتمه طرح ، بهای تمام شده ( مخارج اجرای طرح ) را به دست خواهد داد ، که پس از مقبلهٔ ارزش با کارگواهی شده ، سود ( زیان ) ناشی از اجرای طرح تعیین خواد شد . سود ( زیان ) پیمان تکمیل شده را می توان به یکی از دو روش زیر محاسبه و به حساب سود و زیان اتنقال داد . روش اول : محاسبهٔ سود هر پیمان به طور جداگانه ( محاسبهٔ سود در صورتی که سود حاسل از هر پیمانکاری به طور جداگانه تعیین می شود ) : در این روش سود (زیان ) هر پیمان به ترتیب زیر محاسبه و سپس به محاسبه سود و زیان منتقل می شود : کارگواهی شده – پیمان شمارهٔ ( X ) ×× پیمان شمارهٔ ( X ) – بنای ×× ... سود پیمان شمارهٔ ( X ) ثبت سود پیمان شمارهٔ ( X ) و بستن ح پیمان و کارگواهی شده سود پیمان شمارهٔ ( X ) ×× سود و زیان ××بستن حساب سود پیمان شمارهٔ ( X ) به حساب سود و زیان روش دوم : محاسبهٔ سود و پیمان ها به طوریکه ( محاسبهٔ سود در صورتی که سود حاصل از هر پیمانکاری به طور جداگانه تعیین نشود ) : در این روش های تمام شده و ارزش کار گواهی شدهٔ پیمان های تکمیل شده به حساب سود و زیان پیمان ها منتقل و در نتیجهٔ سود ( زیان ) پیمان ها با ثبت زیر به طور یکجا تعیین می شوند . سود و زیان پیمان ها ××کارگواهی شده – پیمان شمارهٔ ( X ) ×× پیمان شمارهٔ ( X ) ×× سود و زیان پیمان ها ××ماندهٔ حساب سود و زیان پیمان ها را به طور یکجا به دست خواهد آورد ، که در پایان دورهٔ مالی به حساب سود و زیان انتقال می یابد . بنابراین ثبت آن به شرح زیر خواهد بود : سود و زیان پیمان ها ×× سود و زیان ××بستن حساب سود و زیان پیمان ها به حساب سود و زیان ۲–۲۱– محاسبهٔ سود پیمان های ناتمام : نظر به مخاطرات کارپیمانکاری و تعهداتی که پیمانکار در طول اجرای طرح و دورهٔ تضمین دارد . اصل پذیرفته شده این است که اگر نسبت به سود آوری کل پیمان اطمینان لازم وجود نداشته باشد . بنابر سود شناسایی و در صورت های مالی منعکس گردد به عبارت دیگر از

روشکار تکمیل شده استفاده شود . برای حسابداری پیمان های بلند مدت معمولا از روش درصد پیشرفت کار استفاده می شود یعنی سود بر مبنای درصد پیشرفت ( تکمیل ) پیمان در پایان هر دورهٔ مالی محاسبه و اندازه گیری می گردد از آنجا که به کار گیری این روش ، خطر اشتباه در برآورد را به همراه دارد ، از این رو ، سود پیمان ناتمام زمانی شناسایی و در صورت ها مالی منعکس شود که نسبت به سود آوری و نتیجهٔ کل پیمان نتیجهٔ کل پیمان اطمینان لازم وجود داشته باشد . در قراردادهای مقطوع ، شرایطی که معمولاـ درجهٔ اطمینان از سود آوری و نتیجهٔ کل پیمان را فراهم می شازد عبارت است از : الف) کل در آمد قابل وصول پیمان بتواند به نحوی معقول برآورد شود . ب) مخارج لازم برای تکمیل پیمان و همچنین درجهٔ تکمیل پیمان در تاریخ گزارش به وضوح قابل شناسایی باشد تا عملکرد واقعی بتوان با برآورد های قبلی مقایسه شود . در قراردادهای امانی : شرایطی که معمولا درجهٔ اطمینان از سود آوری و نتیجهٔ کل پیمان را فراهم سازد عبارت است از : الف) مخارج قابل تخصیص به پیمان بتواند به طور آشکار شناسائی شود . ب) مخارج پیمان ، به جز آن دسته مشخصا طبق قرارداد قابل بازیافت است – بتواند به نحوی معقول برآورده شود صورت وضعیت های موقت و پرداخت هایی که بابت آن به عمل می آید جنبه موقت ، غیر قطعی و علی الحساب دارد و در نتیجه ، سود قطعی پیمان پس از خاتمهٔ کارو تسویه حساب نهایی به پیمانکار مشخص خواهد شد چون در آمد کسب شده در هر دورهٔ مالی نتمی تواند به عنوان درآمد قطعی پیمان به حساب آید ، از این رو برای جلوگیری از شناسایی سود واهی و انعکاس آن در صورت های مالی لازم است سود (زیان ) پیمانهای نا تمام در پایان هر دورهٔ مالی محاسبه و اندازه گیری شود برخی از طریق تعیین سود پیمان های نا تمام به شرح زیر است : الف) محاسبهٔ سود پیمان نا تمام بر اساس مخارج واقعی : در این طریق ابتدا بهای تمام شده کار گواهی شده بر اساس مخارج واقعی تعیین و سپس از تفاوت ارزش کار گواهی شده و بهای تمام شده کار گواهی شده سود پیمان ناتمام معیین می شود سود پیمان ناتمام را که بدین طریق به دست می آید اصطلاحا سود ظاهری می نامند و برای رعایت اصل احتیاط معمولاـ سود ظاهری به ترتیب زیر به عنوان سود پیمان نا تمام شناسایی و در صورت های مالی منعکس می شود از آنجا که در پرداخت وجه هر صورت وضعیت ، درصدی به عنوان سپردهٔ حسن انجام کار کسب و در خلتمهٔ کار به پیمانکار مسترد می گردد برای اینکه سود دوره متناسب با وجوه دریافت شده به حساب منظور شود ، معمولا سود محاسبه شده مزبور به نسبت وجوه دریافت شده به ارزش گواهی شده نیز تعدیل می گردد . سود ظاهری = بهای تمام شدهٔ کار واهی شده– ارزش کار گواهی شده سود تعدیل شده = × سود ظاهری × مثال : شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز پس از پلیلن ساخت یک مسجد در پایان سال X ارزش کار گواهی شده را ۱۰۰۰۰۰۰ ریال مخارج اجرای طرح را ۷۸۰۰۰۱ ریال ، موجودی مواد و مصالح در کارگاه ۶۳۰۰ ریال و کارگواهی شده به بهای تمام شده را ۱۶۵۰۰۰ ریال و وجوه دریافت شده بابت کار گواهیشده را ۸۸۰۰۰۰۰ ریال برآورد کرد محاسبهٔ سود پیمان ناتمام این شرکت به قرار زیر است : ارزش کار گوااهی شده کسر می شود – بهای تمام شدهٔ کارگواهی شده : مخرج اجرای طرح ۹۸۷۸۰۰۰کسر می شود : موجودی مواد و مصالح داخل کارگاه ۶۳۰۰۰ ۱۶۵۰۰۰ ۲۲۸۰۰۰ ۹۶۵۰۰۰۰ ۱۳۵۰۰۰۰سود ظاهری × سود ظاهری

× سود محاسبه شدهٔ سال ۱ ۱۳ ب) محاسبه سود پیمان ناتکمام بر اساس مخارج بر آوردی : چنانچه برآورد معقول از مخارج لازم برای تکمیل پیمان امکان پذیر باشد ، برای تعیین مبلغ سودی که باید در هر دورهٔ الی ناسائی و در صورت های مالی منعکس شود ، ابتدا سود برآوردی پیمان به ترتیب زیر از تفاوا مبلغ کل پیمان تعیین وسپس سود پیمان ناتمام بر مبنای درجهٔ تکمیل پیمان محاسبه می شود . مبلغ کارهای جدید + بهاء تغییرات مقادیر کارها + مبلغ اولیهٔ پیمان = مبلغ کل پیمان مخارج بر آوردی برای تکمیل پیمان + مخرج واقعی انجام شده = کل مخارج برآوردی پیمان کل مخارج برآوردی پیمان – مبلغ پیمان = سود کل برآوردی پیمان برای تعیین سود پیمان ناتمام لازم است کل سود برآوردی پیمان به نسبت درجه تکمیل پیمان تعدیل شود . درجهٔ تکمیل پیمان که برای تعیین سود و انعکاس آن در صورت های مالی به کار گرفته می شود می تواند به طرق متعددی اندازه گیری

شود برای مثال از طریق الف) محاسبهٔ نسبت مخارج واقعی انجام شده تا تاریخ گزارش به کا مخرج برآوردی پیمان . ب) اندازه گیری نسبت ارزش کار گواهی شده به مبلغ کل پیمان . ج) ترکیبی از دو طریق فوق .نحوهٔ محاسبهٔ سود پیمان ناتمام بر اساس مخارج برآوردی پیمان در قالب مثال زیر ارائه می شود : مثال : اطلاعات مربوط به پیمان شمارهٔ ۱۰۱ در پایان سال ۱ ۱۳ به شرح زیر درست است : مبلغ اولیهٔ پیمان ۱۸۰۰۰۰۰۰ مبلغ کارهای جدید ۱۰۰۰۰۰۰مخارج واقعی انجام شده تاپایان سال ۱ ۱۳ ۹۰۰۰۰۰۰ارزش کار گواهی شده ۱۲۰۰۰۰۰۰کارگواهی نشده ( به بهای تمام شده ) ۲۰۰۰۰۰ در صورتی که مخارج برآورد برای تکمیل پیمان ۵۰۰۰۰۰۰ ریال باشد و از هر صورت وضعیت ۲۰٪ بابت سپردهٔ حسن انجام کار کسر شود با توجه به مفروضات بالا سود پیمان شمارهٔ ۱۰۱ به ترتیب زیر محاسبه می شود . مبلغ کل پیمان = مبلغ کارهای جدید + مبلغ اولیهٔپیمان ۱۹۰۰۰۰۰۰ = ۱۰۰۰۰۰۰ + ۱۸۰۰۰۰۰۰ کل مخارج براوردی پیمان = مخارج برآوردی برای تکمیل پیمان + مخارج واقعی انجام شده ۱۴۰۰۰۰۰۰ = ۵۰۰۰۰۰۰ + ۹۰۰۰۰۰۰سود کل برآوردی پیمان = کل مخارج برآوردی – مبلغ کل پیمان۵۰۰۰۰۰۰ = ۱۴۰۰۰۰۰۰ – ۱۹۰۰۰۰۰۰سود پیمان شمارهٔ ( ۱۰۱ ) می تواند یکی از دو روش زیر محاسبه و در صورت های مالی منعکس شود : روش اول : تعیین سود بر اساس تعدیل کل سود برآوردی پینژمان نسبت به مخارج واقعی انجام شده به کل مخارج برآوردی پیمان : برای اینکه سود محاسبه شده ماناسب با وجوه دریافت شده به حساب منظور شود : = تعدیل سود پیمان نا تمام نسبت به وجوه دریافت شده روش دوم : تعیین سود پیمان ناتمام بر اساس تعدیل کل سود برآوردی پیمان به نسبت ارزشش کار گواهی شده به مبلغ کل پیمان سود کل برآوردی پیمان × سود پیمان نا تمام برای اینکه سود محاسبه شده متناسب با وجوه دریافت شده به حساب منظور شود : تعدیل سود پیمان نا تمام نسبت به وجوه دریافت شده ۲-۲۲- نحوهٔ محاسبهٔ پرداخت دستمزد کارگران و سرپرستان کارگاه : معمولا دستمزد و مزایای کارگران و سرپرستان کارگاه از محل تخواه گردان کارگاه پرداخت می شود در غیر این صورت دفتر مرکزی پس از پرداخت دستمزد کارگران و سرپرستان کارگاه آن را به حساب یمان منظور می کند . اگر دستمزد شاغلین در کارگاه پیمان شماره به فرض مثال ۱۵۰۰۰۰۰ ریال باشد با فرض این که کلیهٔ شاغلین در کارگاه مذبور بیمه باشند ، ثبت لیست دستمزد آنان در دفتر روزنامه به شرح زیر است : هزینه دستمزد ۱۵۰۰۰۰۰بیمه اجتماعی – ۲۰٪ سهم کارفرما ۳۰۰۰۰۰ وزارت دارایی مالیات دستمزد ۱۰۰۰۰۰ سازمان تامین اجتماعی – حق بیمه و بهداری ۴۰۵۰۰۰ دستمزد پرداختی ۱۲۹۵۰۰۰ثبت لیست دستمزد شاغلین کارگاه پیمان شمارهٔ به فرض مثال اگر دستمزدد شاغلین در کارگاه به پیمان ( ۳ ) مربوط باشد از این رو هزینه دستمزد شاغلین در کارگاه مذبور با ثبت زیر به حساب پیمان شمارهٔ ( ۳ ) منتقل می شود . پیمان شماره ( ۳ ) ۱۸۰۰۰۰۰هزینهٔ دستمزد ۱۵۰۰۰۰۰بیمه اجتماعی – ۲٪ سهم بیمه کارفرما ۳۰۰۰۰۰انتقال دستمزد و حق بیمه شاغلین کارگاه شماره (۳ ) به حساب پیمان دستمزد شاغلین در کارگاه شمارهٔ ( ۳ ) و مالیات مربوط بعد از پرداخت به ترتیب زیر در دفتر روزنامه ثبت می شود : دستمزد پرداختنی ۱۲۹۵۰۰۰وزارت دارائی – مالیات دستمزد ۱۰۰۰۰۰ نقد ۱۳۹۵۰۰۰رداخت دستمزد شاغلین کارگاه به پیمان شماره ( ۳ ) و مالیات مربوطه رد مورد حق بیمهٔ شاغلین در امور پیمان ذکر این نکته ضروری است که پیمانکاران موظونـد که کارکنان خود را طبق مقررات ترد سازمان تامین اجتماعی بیمه کنند در عملیات ساختمانی ، مؤسسات بخش عمومی مکلفند از هر صورت وضعیت ۲/۳ درصد به عنوان حق بیمه و بهداری کسب و به حساب سازمان تامین اجتماعی واریز نمایند بنابراین پیمانکاران شاغل در طرح های ساختمانی دولتی و وابسته به دولت تا پایان قرارداد هر ماهه لیست کارکنان مورد پیمان را که حق بیمهٔآنان به طور مقطوع ۲/۳ درصد از طرف کارفرما کسر می شود به سازمان تامین اجتماعی ارسال می کنند اما از این بابت حق بیمه ای به سازمان مذبور پرداخت نمی کنند چنانچه حق بیمعه مندرج در لیستهایی که توسط پیمانکار ارسال می شود بیش از مبلغ ۲/۳ درصد کسر شده از صورت وضعیت ها باشد پیمانکار باید مابه التفاوت را به حساب سازمان تامین اجتماعی وااریز و برگ

مفاصا حساب بیمه اخذ نماید در هر حال طبق ماده ۳۸ قانون تامین اجتماعی پرداخت ۵ درصد بهای کل کار را از طرف کارفرما به پیمانکار موکول به اخذ برگ مفاصا حساب بیمه از سازمان تامین اجتماعی است مبلغ ۲/۳ درصد مزبور ارتباطی با حق بیمهٔ کارکنان دفتر مرکزی شرکت های ساختمانی ندارد و لیست حق بیمهٔ آنان باید جداگانه به سازمان تامین اجتماعی ارسال و مبلغ آن پرداخت شود . لیست دستمزد در مؤسسات پیمانکاری بایـد به گونه ای تنظیم شود که بتوانـد مبلغ دستمزد هر پیمان را به سهولت تعیین کرد . معمولاـ برای کارگرانی که در یک پیمان کار می کننـد لیست دستمزد جداگانه تهیه و در پایان هفته یا ماه به حساب همان پیمان بدهکار می کنـد در مواردی ممکن است کـارگران و سرپرستان کارگاه در طول هفته یا ماه در پیمان هایمتعددی خدمت کرده باشند برای تسهیم هزینهٔ دستمزد این کارکنان از صورت تجزیهٔ دستمزد استفاده می شود که در آن ساعات کارکرد کارگران در هر کارگاه درج و مبلغ دستمزد آنان به پیمانه هاب مربوطه سرشکن می شود . شرکت ایران بتون ساز صورت تجزیهٔ دستمزد شمارهٔ ۳۲هفته منتهی به ۳۰دی ماه ۲ ۱۳ Xپیمان شماره ( ۱ ) پیمان شماره ( ۲ ) پیمان شماره ( ۳ ) خلاصه شمارهٔکارگر ساعاتکارکرد مبلغ شمارهٔکارگر ساعاتکارکرد مبلغ شمارهٔکارگر ساعاتکارکرد مبلغ شمارهٔکارگر ساعاتکارکرد مبلغ ۱۲۱۳۱۸۲۱۲۳ ۱۰۳۰۲۰۵۱۰ ۲۵۰۰۴۰۰۰۳۰۰۰۲۰۰۰۲۵۰۰ -۲۲۲۰۱۰۵ -۲۰۵۵۲۵ ۴۰۰۰۱۲۵۰۱۲۵۰۳۵۰۰- ۲۳۱۷۱۲۱۸۲۲ ۲۰۴۰۱۰۱۰۵ ۹۰۰۰۲۰۰۰۰۲۰۰۰۱۲۵۰۲۵۰۰ ۷۵۵۵۸۵ ۱۲۳ ۱۴۰۰۰۹۰۰۳۴۷۵۰- ۷۵ ۱۴۰۰۰ - ۵۵ ۹۰۰۰ - ۸۵ ۳۴۷۵۰ - ۲۱۵ ۵۷۷۵۰۲-۲۳- نحوه محاسبه استهلاک اموال ، مالیات و تجهیزات : حساب اموال ، ماسین آلات وتجهیزاتی که در اختیار کارگاهها می باشد به وسیله دفتر مرکزی در دفتر کل و کارت های معین نگهداری می شود . مؤسسات پیمانکاری برای هر یک از دارائیهای ثابت از کارت معین استفاده می کنند که کلیه مشخصات دارایی در آن درج شده است ، کارت های معین ب توجه به اموال ، ماشین آلات و تجهیزاتی که در اختیار هر یک از کارگاهها می باشد تفکیک و طبقه بندی می شود . در این روش دارائیهای ارسال شده به کارگاه های نباید در حساب ها گردش کند بلکه از طریق نقل و انتقال کارت های معین ، تعداد و نوع اموال ، ماشین آلات و تجهیزاتی که در اختیار هر کارگاه می باشد در هر زمان معلوم خواهد شد با اتخاذ این روش ، هزینهٔ استحلاک که در مؤسسات پیمانکاری ( قسم عده ای از کل مخارج طرح را تشکیل می دهد به درستی محاسبه و به حساب پیمان منظور می سود و استهلاک دارایی های ثابت به کارگرفته شده در اجرای طح را می توان به طرق مختلفی محاسبه کرد که اهم آن عبارتند از : الف) محاسبهٔ استهلاک برای امال ، ماشین آلات و تجهیزات ک استهلاک ماشین آلات و تجهیزات به کارگرفته شده در هر پیمان را می توان با استفاده از نوح و روش های معمول در هر دورهٔ محاسبه و با ثبت زیر به حساب پیمان انتقال داد . پیام شماره بنای ×× ... استهلاک انباشته – ماشین آلات

××ثبت استهلاک ماشین آلات به کارگرفته شده در پیمان شماره ب) تعیین مبلغ استهلاک از طریق تعیین تفاوت های اموال ، ماشین آلات و تجهیزات در پایان و آغاز دوره : وقتی که ماشین آلات و ابزار کار در معرض خطر و خسارت قطعی رارگیرد ، نمی توان مبلغ استهلاک را با توجه به مدت کار کرد محاسبه کرد ، بلکه بهتر است در ابتدای دوره ، بهخای تمام شده ماشین آلات و تجهیزات را به حساب پیمان بدهکار و در پایان هر دورهٔ مالی ارزش مستهلک نشدهٔ آن را بر اساس های فروش یا بهای ارزیابی شده به حساب پیمان بدهکار و در پایان هر دورهٔ مالی ارزش مستهلک مشده آن را بر اساس بهای فروش یا بهای ارزیابی شده به حساب پیمان بستانکار کرد ودر نتیجهٔ کاهش قیمت ماشین آلات و تجهیزات به عنوان استهلاک در حساب پیمان منظور می شود اگر استهلاک تجهیزات به کارگرفته شده در کارگاه پیمان شمارهٔ به این روش محاسبه شود نحوه ثبت آن در دفتر روزنامه به شرح زیر استت : پیمان شمارهٔ بنای ×× ... تجهیزات ××ثبت تجهیزات به کارگرفته شده در پیمان شمارهٔ در آغاز دوره تجهیزات ×× پیمان شماره - بنای ×× ... ثبت بهای ارزیابی شده تجهیزات به کار گرفته شده در پیمان شماره در خاتمه کار .۲-۲۴- مالیات پیمانکاری : در قوانین و مقررات جاری مالیاتی ، پیمانکار و مالیات پیمانکاری به طور اخص

تعریف نشده اما در موارد مختلف قانون مالیات های مستقیم مصوب اسفند ماه ۱۳۴۵ را صلاحیه هی آن دو نوع مالیات : یعنی مالیات مقطوع و مالیات بر در آمد ، در مورد عملیات پیمانکاری مقرر گردیده است . مالیات مقطوع : مالیاتی است تکلیفی که کارفرمایان : سازمان های دولتی . شهر داری ها ، مؤسسات عام المنفعد مستقل و شرکت ها ( مادهٔ۷۵ ق . م . م . ) به طور کلی و شایر اشخاص در صورتی که مبلغ کل پیمان از ده میلیون ریال بیشتر باشد مکلفند از پرداخت هایی که پیمانکاران اعم از اشخاص حقیقی یا حقیوقی نسبت به هر نوع کار ساختمانی و تاسیسات فنی و تاسیساتی و حمل و نقل یا تهیهٔ ساختمان ها و تاسیسات ، نقشه کشی ، نقشه برداری ، نظارت و محاسبات فنی می کنند ۵/۵٪ آن را کسر و به حساب تعیین شده از طرف وزارت دارایی واریز نمایند . این مالیات به دو جزء ۴٪ و ۵/۱٪ تقسیم می شود که جزء اول یعنی ۴٪ قطعی است یعنی جزء دوم یعنی ۵/۱٪ به عنوان پیش پرداخت مالیات پیمانکار محسوب و از مالیات متعلق به درآمد پیمانکاری قابل کسر است . واگزاری قسمتی از عملیات پیمان از طرف پیمانکار دست اول به پیمانکار دست دوم و بعد از کا مشمول مالیات مقطوع پیمانکاری نیست و پیمانکاران دست اول به عنوان کارفرما نباید از پرداخت هایی که پیمانکاران دست دوم می کنند از این بابت کسر نمایند . در مواردی که پیمانکار ، شخص خارجی مقیم خارج از کشور باشد که در ایران شعه یا نمایندگی ندارد کار فرمایان مکلفند در هر پرداخت کل مالیات متعلق شامل مالیات مقطوع به نرخ ۴٪ و مالیات بر در آمد پیمانکاری را در منبع محاسبه و کسر و به حسابهای مقرر واریز نمایند . مالیات بر در آمد پیمانکاری : در این مورد ابتدا در آمد مشمول مالیات پیمانکاری و سپس مالیات مؤسسات پیمانکاری نسبت شرکت های سهامی و غیر سهامی به اختصار شرح داده می‌شود ۱ – در آمد مشمول مالیات پیمانکاری : در آمد مشمول مالیات پیمانکاری از دو طریق تشخیص می شود : الف) رسیدگی به دفاتر : در آمد مشمول مالیات پیمانکاری عملیات حفاری چاه های عمیق ، حمل و نقل و مهندسین مشاور ( تهیه طرح ساختمانها و تاسیسات ، نقشه کشی ، نظارت و محاسبات فنی ) از طریق رسیدگی به دفاتر تشخیص می شود ولکن در صورتی که ترازنامه و حساب سود و زیان متکی به دفاتر قانونی تا مورد مقرر تسلیم نشود یا دفاتر ارائه نگردد و یا دفاتر و اسناد و مدارک برای محاسبهٔ مالیات غیر قابل رسیدگی تشخیص شوند ، در آمد مشمول مالسات پیمانکاری به طریق علی السواس تشخیص خواهد شد . ب) تشخیص علی السراس : در آمد مشمول مالیات پیمانکاری کارهای ساختمانی و تاسیسات فنی و صنعتی در تمام موارد اعم از اینکه دفاتر قانونی نگهداری شده یا نشده باشد و در موارد در دفاتر ، علی السراس تشخیص می شود و عبازت است از ۸٪ کل دریافتنی سالانه از بابت پیمان های دست اول و ۴٪ کل دریافتنی از بابت پیمان های دست دوم . مالیات مؤسسات پیمانکاری : به غیراز مالیات مقطوعی که از هر پرداخت توسط کارفرما کسب می شود مؤسسات پیمانکاری نسبت به در آمد حاصل از عملیات پیمانکاری که حسب مورد به یکی از دو طریق فوق الزکر تعیین می شود مشمول مالیات های تناسبی و تصاعدی دیگری هستند که بنا به وضعیت حقوقی آنها مقرر گردیده است بنابر این مالیات بر در آمد مؤسسات سهامی و غیر سهامی و انفرادی را به اختصار توضیح می دهیم . الف) شرکت سهامی : در ا‚د مشمول مالیات مؤسسات پیمانکاری که به صورت شرکت سهامی هستند حسب مورد از طریق رسیدگی به دفاتر یا به طور علی الراس تشخیص می شود و مشمول مالیات های زیر است : ۱- مالیات اضافی سهم شهرداری به نرخ ۳٪ نسبت به کل در آمد مشمول مالیات . ۲- مالیات اضافی سهم اطاق بازرگانی و صنایع ومعدن به نرخ سه و نیم در هزار نسبت به کل در آمد مشمول مالیات . ۳- مالیات سود تخصیص یافته برای تقسیم بین صاحبان سهام با نام ، اندوخته ها ، سود تقسیم شده بین صاحبان سهام بی نام و سود تقسیم نشده نسبت به کل درآمد مشمول مالیات پس از کسر مالیات اضافی سهم شهرداری ها به نرخ های زیر : - مالیات سود تخصیص داده شده برای تقسیم سود بین صاحبان سهام با نام به نرخ ۱۵٪- مالیات اندوخته ها به نرخ ۲۵٪- مالیات سود پرداختی به صاحبان سهام بی نام و سود تقسیم نشده به نرخ‌های تصاعدی زیر : مبلغ در آمد مشمول مالیات مازاد مشمول نرخ ردیف نرخ ریال ریال درصدتا

۲۰۰۰۰۰۰۰ ۲۰۰۰۰۰۰۰ ۲۵ تـا ۴۰۰۰۰۰۰۰ ۲۰۰۰۰۰۰۰ ۳۰ تـا ۶۰۰۰۰۰۰۰

۲۰۰۰۰۰۰۰ ۳۵تا ۸۰۰۰۰۰۰۰ ۲۰۰۰۰۰۰۰ ۴۰تا ۱۰۰۰۰۰۰۰۰ ۲۰۰۰۰۰۰۰ ۴۵تا

۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ۱۰۰۰۰۰۰۰۰ ۵۰بیش از ۲۰۰۰۰۰۰۰۰ نسبت به مازاد ۵۵ب) شرکت های غیر سهامی : درآمد مشمول مالیات مؤسسات پیمانکاری که به صورت شرکت غیر سهامی هستند و حسب مورد از طریق رسیدگی به دفاتر یا به طور علی الراس تشخیص می شود ، مشمول مالیات های زیر است :۱- مالیات اضافی سهم شهرداری به نرخ ۳٪ نسبت به کل در آمد مشمول مالیات ۲- مالیات اضافی سهم اطاق بازرگانی و صنایع و معادن بهنرخ سه و نیم در هزار نسبت به کل در آمد مشمول مالیات ۳- مالیات سهم هر یک از شرکاء به نسبت تعیین شده در اساس نامه از کل در آمد مشمول مالیات پس از کسر سه در صد سهم شهرداری به نرخ های مذکور در مادهٔ ۱۳۴ ق ، م ، م به شرح زیر :مبلغ در آمد مشمول مالیات مازاد مشمول نرخ ردیف نرخ ریال ریال درصد تا ۴۰۰۰۰۰ ۴۰۰۰۰۰

۱۵ تا ۸۰۰۰۰۰ ۴۰۰۰۰۰ ۲۰تا ۱۵۰۰۰۰۰ ۷۰۰۰۰۰ ۲۵تا ۳۰۰۰۰۰۰

۱۵۰۰۰۰۰ ۳۰تا ۶۰۰۰۰۰۰ ۳۰۰۰۰۰۰ ۳۵تا ۹۰۰۰۰۰۰ ۳۰۰۰۰۰۰ ۴۰تا

۱۲۰۰۰۰۰۰ ۳۰۰۰۰۰۰ ۴۵ تا ۱۵۰۰۰۰۰۰ ۳۰۰۰۰۰۰ ۵۰ تا ۲۰۰۰۰۰۰۰

۵۰۰۰۰۰۰ ۵۵تا ۳۰۰۰۰۰۰۰ ۱۰۰۰۰۰۰۰ ۶۵بیش از ۳۰۰۰۰۰۰۰ نسبت به مازاد

۷۵ در محاسبهٔ مالیات شرکت های سهامی از منبع در آمد پیمانکاری ، موارد زیر لازم الرعایه است : ۱- در آمد پیمانکاری از پرداخت ۱۰ در صد مالیات شرکت معاف است . ۲- مبالغی که به عنوان پیش پرداخت مالیات پیمانکاری ( ۵/۱ درصد پیش پرداخت ) توسط کارفرمایان از پرداخت ها کسر واریز شده است از کل مالیات بر در آمد پیمانکاری ۳- ملاک تعیین مقادیر سود تخصیص داده شده برای تقسیم بین صاحبان سهام با نام ، اندوخته ها ، و سود پرداختنی به صاحبان سهام بس نام و سود تقسیم نشده ، تصمیمات ارکان صلاحیتدار شرکت سهامی است . اما چنانچه مجمع عمومی شرکت در مورد نحوهٔ تقسیم سود تصمیمی اتخاذ نکرده باشد کل سود ، تقسیم نشده تلقی و مشمول نرخ های مذکور در مادهٔ ۱۳۴ می گردد . ۴- در مواردی که در آمد مشمول مالیات به طور علی الراس تشخیص می شود ، در آمد تشخیص شده با اعمال ضریب ، ملاک تعیین مالیات است و چنانچه سود خلص شرکت بیش از در آمد مشمول مالیات آن باشد قانونا مالیاتی نسبت به مبلغ اضافی تعلق نمی گیرد . تصمیمات مجمع عمومی در مورد نحوهٔ تقسیم سود حتی در مواقعی که در دفاتر موجب تشخیص علی الواس شده باشد – در صورت تسلیم به حوزهٔ مالیاتی در موعد مقرر – طبق نص صریح جزء ابندت مادهٔ ۸۰ ق ، م ، م ، ناقداست .۵- مالیات سود متعلق به ساحبان سهام با نام در صورتی که صاحب سهام غیر ایرانی باشد یا مقیم خارج از کشور باشد طبق تبصرهٔ ۸ ق، م ، م، به نرخ مقرر در مادهٔ ۱۳۴ احتساب و وصول می شود . در محاسبهٔ مالیات شرکت های غیر سهامی از منبع در آمد پیمانکاری موارد زیر لازم الرعایه است : ۱- در آمد پیمانکاری شرکت ها ( بطور اعم ) از پرداخت ۱۰٪ مالیات شرکت معاف است . ۲- مبالغی که به عنوان پیش پرداخت مالیات ( ۵/۱ درصد هر پرداخت ) توسط کارفرمایان از پرداخت ها کسب و به حساب وزارت دارایی واریز گردیده است از کل مالیات بر در آمد پیمانکاری ( اعم از سود مشمول مالیات شرکاء ) قابل کسر است . ۳- سود مشمول مالیات شرکاء به علت « الف » الزام تشخیص در آمد به طور علی الراس در مورد کارهای ساختمانی و تاسیسات فنی و صنعتی و احتمال آن در سایر موارد و « ب » برگشت هزینه های غیر قابل قبول از لحاظ مالیاتی ، با سودی که در واقع به شرکاء تعلق می گیرد تفاوت دارد ، اما مبنای تسهیم در هر دو مورد یکسان است . ۴- در مواردی که در امد مشمول مالیات است چنانچه سود خالص شرکت بیش از در آمد مشمول مالیات آن باشد قانونا مالیاتی نسبت به مبلغ اضافی ، اعم از مبالغی که از بابت آن بین شرکاء تقسیم می شود تعلق نمی گیرد در صورتی که شرکت زیان بدهد مالیات اعم از مالیات سود مشمول مالیات شرکاء بر اساس در آمد مشخص شده اخذ خواهد شد .

ج) مؤسسات انفرادی : درآمد مشمول مالیات اشخاص حقیقی که به صورت انفرادی یا مشارکت مدنی به فعالیت های پیمانکاری

اشتغال دارند حسب مورد به طور علی الراسیا از طریق رسیدگی به دفاتر تشخیص می شود وگلا یا نسبت حصه ایشان از درآمد ، مشمول نرخ های تصاعدی ماده ۱۳۴ ق .م . م . است در این مورد نیز مبالغی که توسط کارفرمایان از پرداخت ها کسر و به حساب وزارت دارایی واریز گردیده است از مالیات بر در آمد پیمانکاری مودی یا مودیان قابل کسر است . اشخاص حقیقی که منبع در آمدشان پیمانکاری است می توانند از بخشودگی مالیاتی موضوع مادهٔ ۹۳ ق . م . م . استفاده کنند . ۲-۲۵- نحوه نگهداری حسابهای مالیاتی : صرفنظر از اشکالاتی که در مورد احتساب مالیات بر در آمد مؤسسات پیمانکاری جود دارد ، عملیات مربوط به مالیات های قطعی و پیش پرداخت مالیات پیمانکاری در طی دوره و همچنین ذخیرهٔمالیات بر در آمد مشمول متالیات شرکت در پایان سال مالی الزما باید در دفاتر ثبت شود . بنابراین نگاهداری حسابهای زیر در کلیهٔ مؤسسات پیمانکاری صرفه نظر از شکل حقوقی و چگونگی مالکیت سرمایهٔ آنها توصیه می شود . پیش پرداخت مالیات : این حساب دا ازاء کلیهٔ مبالغی که توسط کارفرمایان از مبالغ پرداختی بابت عملیات پیمانکاری (۵/۱ درصد هر پرداخت ) کسر شده است بر هر کار و در پایان سال به حساب ذخیرهٔ مالیات بر در آمد شرکت بسته می شود . مالیات قطعی پیمان ها : کلیهٔ مبالغی که بابت عملیات پیمانکاری توسط کارفرما کسر شده است ( ۴٪ هر پرداخت ) را می توان ابتداء به حساب مالیات قطعی پیمان ها بدهکار کرد و سپس به عنوان هزینه به حساب پیمان های مربوط انتقال داد . نگاهداری این حساب در دفتر کل ضروری نیست و می توان اقلام مربوط به کسر اینگونه مالیات توسط کارفرمایان را مستقیما به حساب پیمان های مربوط منتقل کرد در صورتی که حساب پیمان ها به طور جداگانه و با ستون بندی نگهداری شود نقل مستقیم مرجع به نظر می رسد چون آمار مبالغ کسر شده از این بابت در پایان دورهٔ مالی به راحتی از حساب پیمان ها قابل استخراج است . ذخیره مالیات بر در آمد : مالیات احتسابی نسبت به در آمد شرکت و تقسیم سود شامل : مالیات اندوخته ها ، سود تخصیص یافته برای تقسیم و سود تقسیم نشده ، در پایان دورهٔ مالی از احتساب تقسیم سود به این حساب منتقل ( بستانکار ) و ماندهٔ کل حساب پیش پرداخت مالیات نیز به این حساب بسته ( بدهکار ) می شود . ماندهٔ حساب مذبور نشان دهندهٔ مالیاتی است که باید طرف ۴ ماه پس از پایان سال مالی تادیه ( ماده ۸۳ ق . م . م . ) و حساب و نور بسته شود . گزارش های مالی : Financial reports در مؤسسات پیمانکاری گزارش های دورهای ( ماهانه ، سه ماهه ، شش ماهه و ) ...زیر باید به موقع تهیه شود : ۲-۲۶- ترازنامه همراه با : × فهرست حساب های دریافتنی و سپردهٔ حسن انجام کار .× جول بهای تمام شده کارهای در جریان ساخت و صورت وضعیت ها .× فهرست حسابهای پرداختنی . × جدول دارائیهای ثابت واستهلاکات × فهرست مطالبات دست دوم گزارش های مذکو بالاـ می تونـد به طرق مختلفی تنظیم شـود در زیر در بارهٔ نحوهٔ تنظیم ترازنامه و فهرست مخارج کار در جریان ساخت توضیحاتی می دهیم . ترازنامه نمونهٔ متعارفی از ترازنامهٔ مؤسسات پیمانکاری که در آن عناوین حساب ها درج شده است در زیل نشان داده می شود . شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز ترازنامه منتهی به ۲۹/۱۲/۱

۱۳دارائیهای جاری : بانک ها ××صندوق ××تنخواه گردان ××حساب های دریافتنی ××کسر می شود : ذخیرهٔ مطالبات مشکوک الوصول (××)خلص حساب های دریافتنی ××سپردهٔ جنس انجام کار ××اسناد دریافتنی ××جمع دارائیهای جاری ××دارائیهای ثابت : ماشین آلات ×× اموال و تجهیزات ××ساختمان ××جمع اموال و تجهیزات ××کسر می شود : استهلاک انباشته (××)ارزش دفتری اموال و تجهیزات ××دارائیهای نا مشهود ××جمع دارائیهای ثابت ××جمع دارائیها ×××بدهی ها و سرمایه :بدهیهای جاری : حسابهای پرداختنی ××اسناد پرداختنی ××حقوق پرداختنی ××پیش دریافت ها ×× جمع بدهی های جاری ××بدهی های بلند مدت : دیون رهنی ××وام های بلند مدت ××جمع بدهیها :

×××حقوق صاحبان سهام ( سرمایه ) سرمایه ××سرمایه ××سود انباشته

××اندوخته ها ××جمع سرمایه ××جمع بدهیها و سرمایه ×××۲-۲۷-

جمع بدهیها و سرمایه جدول بهای تمام شده کار در جریان ساخت : جدول بهای تمام شده کار در جریان ساخت در مؤسسات پیمانکاری می تواند به نحوه زیر تهیه شود : شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز کار در جریان ساخت منتهی به ۲۹/۱۲/۱ ۱۳ پیمان

شماره پیمان شمارهٔ جمع ریال ریال ریالخاکبرداری ×× ×× ××پس ساری

×× ×× ××کرسی چینی ×× ×× ××دیوار چینی ×× ××

××شناژهای رلیزله گیری ×× - ××طاق زنی ×× - ××کف سازی ×× -

××نجاری ×× - ××کاشیکاری ×× - ××لوله کشی ××

- ××نازک کاری داخلی - - -نماسازی ×× - ××محوطه سازی -

- -مالیات ×× ×× ××بیمه ×× ×× ××کرایه ماشین آلات ××

- ××هزینه های عمومی ×× ×× ×× ×× ×× ×× گزارش های عملیاتی :

operating reports در مؤسسات پیمانکاری ، گزارش های دوره ای ( روزانه ، ماهانه ، سدماهه ) ... ، زیر اید به موقع تهیه شود . × گزارش پیشرفت کار × صورت حساب سود و زیان گزارش پیشرفت کار : گزارش از پیشرفت کار هر پیمان باید تنظیم و ارائه شود این گزارشها جزء اسناد و مدارک حسابداری نیست اما برای کنترل های داخلی مؤسسات پیمانکاری مورد استفاده قرار می گیرد گزارش های مزبور باید بر اساس پیشرفت کلی فعالیت انجام شدهٔ هر یک از پیمان ها تجزیه و تحلیل شود . پیمان شماره... فعالیت تعداد کارگران ملاحظاتتجهیزکارگاه ۱۰ پاک کردن محوطه و تسطیح زمین ۱۰۰۰ متر مربع خاکبرداری ۴ کودبرداری ۱۰۰ متر مکعبپی سازی ۳ قالب بندی و تبن ریزی ۱۰۰ مترگزارش پیشرفت کار باید دارای ستون هایی برای ثبت (۱) نوع فعالیت ، (۲) تعداد کارگران هر فعالیت (۳) میزان پیشرفت هر فعالیت باشد . ۲-۲۸- صورت حساب سود و زیان : نمونه ای از صورت حساب سود و زیان که می تواند در مؤسسات پیمانکاری تهیه شود و در صفحهٔ بعد ارائه شود : شرکت پیمانکاری ایران پتون ساز صورت سود و زیان منتهی به ۲۹/۱۲/۱ ۱۳ کار گواهی شده ( صورت وضعیت های تایید شده ) در آمد ها ××کسر می شود : بهای تمام شده پیمان : هزینهٔ مواد و مصاح ×× هزینه کرایه ماشین آلات ×× حقوق و دستمزد ××جمع بهای تما شده پیمان اجرا شده ××سود نا ویژه پیمان ××کسر می شود : هزینه عملیاتی ، تشکیلاتی (××)سود ویژه سال ۷۹ قبل از کسر مالیات ××شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز تراز آزمایشی ۲۹/۱۲/۱ ۱۳نام حساب مانده بدهکار مانده بستانکاربانک

** صندوق ×× تنخواه گردان ××حساب دریافتنی ××پیش

پرداخت ××دارائیهای ثابت ××اسناد در دریافتنی ××دارایی نامشهود ××حساب

پرداختنی ××حساب جاری فروشندگان ××اسناد پرداختنی ××پیش دریافت ها ××بدهی

بلند مدت ××سرمایه ××کار گواهی شده ××در آمدهای متفرقه ××پیمان ها

××هزینه اداری تشکیلاتی ××حساب انتظامی – ضمانت نامه ××طرف حساب انتظامی ×× مسئله :

شرکت پیمانکار ایران بتون ساز در تاریخ ۱۳/۱/۷۹ پس از انعقاد قرارداد پیمانکار با شرکت توسعهٔ صنایع نیرو گاه ایران جهت احداث فونداسیون تجهیزات کارگاه تعمیر ترانس کارگاه شمارهٔ ۹۵-۲ ، مبلغ ۲۴۶۱۰۲۲۵۰ ریال را به عنوان مبلغ کل قرارداد معرفی و مورد تایید قرار گرفت . طبق این قرارداد ۲۵٪ مبلغ کل قرارداد به عنوان پیش پرداخت در ازای یک فقره چک به کارفرما پرداخت می شود از هر صورت وضعیت ۱۰٪ به عنوان سپردهٔ حسن انجام کار از پیمان کار کسر می گردد ککه نصف مبلغ پس از

صدور گواهی موقت و مابقی پس از تحویل قطعی دریافت می گردد . همچنین به منظور تضمین حسن تعهدات پیمانکار هر زمان با امضای قرارداد معادل ۵٪ مبلغ کل قرارداد و تسلیم یا معادل مبلغ را به حسابی که کارفرما تعیین می کند تسلیم می نماید که این مبلغ پس از اولین تحویل موقت آزاد می شود مانده حسابهای بدهکار و بستانکار این شرکت در ابتدای سال ۷۹ به شرح زیر می باشد صندوق ۵۸۷۰۰۷۷ جاری شرکاء ۱۰۰۰۰۰۰تنخواه گردانها ۱۹۹۲۷۰۰ استهلاک انباشته ۳۴۹۹۹۹۹پیش پرداخت ها ۱۰۱۷۶۷۵۵ بستانکاران ۷۹۰۰۰۰۰سپردهٔ دریافتنی ۵۲۸۴۶۸۰ سرمایه ۱۰۰۰۰۰۰دارایی ثابت مشهود ۳۵۰۰۰۰۰ سود انباشته ۱۵۴۲۴۲۱۳در طی سال مالی ۱۳۷۹ فعالیت های عملیاتی زیر صورت گرفته است : ( هر پرداخت ها از صندوق صورت گرفته است ) ۱۵/۱ دریافت پیش دریافت قرارداد ۸–۷۸ نیروگاه از تعمیرات نیرو به مبلغ ۶۱۵۲۵۵۶۲ ریال . ۲۳/۱ خرید نقدی اشاخه نسبتی جهت پروژه جهت پروژه شرکت نیرو و پیمان شمارهٔ ۸ به مبلغ ۴۲۰۰۰۰ ریال . ۲۵/۱ خرید نقدی میلگرد به مبلغ ۲۷۶۰۰۰۰ ریال و پرداخت ۲۰۰۰۰۰۰ ریال به بستانکاران صندوق شرکت برای نصب دستگاههای کارگاه ترانس ۸–۷۸ . ۶/۲ خرید نقدی ۴ کامیون آجر جهت پروژهٔ پیمان ۸ به مبلغ ۱۸۱۴۶۰۰ ریال . ۱۱/۲ پرداخت وجه نقد جهت خرید آجر برای پروژه شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۲۲۴۲۳۰۰ ریال .۱۴/۲ پرداخت هزینه خرید مصالح جهت اجرای پروژه به مبلغ ۱۷۷۸۴۰۰ ریال. ۲۵/۲ خرید میلگرد جهت اجرای پروژه و پرداخت وجه آن از صندوق شرکت به مبلغ ۲۴۳۰۰۰۰ ریال . ۲۶/۲ پرداخت هزینه های جاری توسط تخوان و تجزیهٔ آن توسط صندوق که ۲۷۵۳۰۰ ریال بابت هزینه عمومی تشکیلاتی ، ۵۰۶۰۰۰ ریال بابت هزینه های جاری و تنخواه گردانها به مبلغ ۷۸۱۳۰۰ ریال . ۵/۳ پرداخت بخشی از هزینه خرید و حمل بتون موضوع ق ۸–۷۸ به مبلغ ۱۰۴۰۰۰۰ ریال ۸/۳ خرید ۴ کامیون آجر برای فنداسیون کارگاه و پرداخت مبلغ آن به مبلغ ۱۸۱۲۲۰۰ ریال . ۱۳/۳ دریافت مابقی ۱۰٪ حسن انجام کار کسر شده از قرارداد در سال ۷۸ و تسویه حساب قرارداد مذکور به مبلغ ۵۲۸۴۶۸۰ ریال . ۲۶/۳ پرداخت هزینه های پروژه ۸–۷۸ از محل صندوق به مبلغ ۳۸۴۸۴۰۰ ریال . ۲۶/۳ پرداخت هزینه های جاری شرکت از محل تنخواهه ئ تجزیهٔ آن از محل صندوق شرکت که ۱۳۱۱۱۵۰ ریال بابت هزینه و ۱۳۱۱۱۵۰ ریال بابت تخواه گردان . ۳۰/۳ خرید آجر جهت ساخت پایهٔ دستگاههای موضوع قرارداد ۸–۸۷ در شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۱۰۴۳۶۹۰۰ ریال . ۵/۴ ثبت صورت وضعیت تایید شدهٔ شمارهٔ یک قرارداد ۸–۷۸ با شرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۳۵۱۴۷۴۶۰ ریال . ۵/۴ دریافت وجه صورت وضعیت شمارهٔ یک تایید شده از شرکت تعمیرات نیروی موضوع قرارداد ۸–۷۸ . ۸/۴ پرداخت بابت یک کامیون آجر جهت پروژه ۸–۷۸ به مبلغ ۴۷۹۷۰۰ ریال . ۱۰/۴ پرداخت بابت هزینهٔ خرید بتون و هرینه حمل حمل تا محل پیمان از محا سانترال بتون به مبلغ ۸۹۴۰۰۰ ریال پرداخت . ۱۶/۴ بابت خرید اتصالات جهت نصب دستگاه تراش و آماده سازی فنداسیون به مبلغ ۱۷۳۳۰۰ ریال . ۱۸/۴ پرداخت بابت خرید مصالح جهت پروژه در حال اجرا و هزینه های عمومی به ترتیب به مبلغ ۵۲۵۸۱۰۰ ریال و ۴۳۵۰۰ ریال . ۲۰/۴ قطعی شدن مالیات پرداخت شده با ادارایه دارایی در سال ۷۸ و تسویهٔ حساب با اداره داراریی به مبلغ ۱۰۱۷۶۷۵۵ ریال . ۲۰/۴ منظور نمودن مابقی سود سال ۷۸ به حساب طلب هر یک از شرکاء به نصبت سرمایه ایشان به مبلغ .۲۵/۴ پرداخت هزینه کندن بتون توسط پیمانکاری و خرید میلگرد به مبلغ ۴۴۴۶۰۰۰ ریال . ۲۶/۴ پرداخت بابت خرید سیمان و آجر به مبلغ ۲۰۷۴۳۰۰ ریال جهت پروژه در حال احداث . ۲۰/۵ ثبت صورت وضعیت تایید شده شماره ۲ موضوع قرارداد ۸–۷۸ ن در شرکت تعمیرات نیرو .۲۳/۵ دریافت وجه صورت وضعیت تایید شده شماره ۲ ق ۸–۷۸ از شکرت تعمیرات نیرو . ۱۳/۷ پرداخت بابت خرید سیمان و آجر جهت اجرای پروژه به مبلغ ۶۶۸۰۵۰۰ ریال . ۱۷/۷ پرداخت هزینهٔ خرید بتون به مبلغ ۲۴۸۶۵۰۰۰ ریال . ۲۵/۷ پرداخت مایت خرید بتون آماده و هزینه حمل آن جهت اجرای فنداسیون به مبلغ ۲۳۴۰۰۰۰ ریال . ۲۵/۷ پرداخت هزینهٔخرید بتون به مقدار ۲۳۰ تن جهن ساخت سالن ترانس به مبلغ ۲۶۰۱۷۶۰۰ ریال . ۱۹/۸ پرداخت بابت هزینه ها از حمل تنخواه و تجزیهٔ آن توسط صندق به مبلق ۱۰۰.۱۹۹ ریال که ۵۱۰۱۹۹ ریال بابت هزینهٔعمومی و ۱۴۸۰۰۰۰ ریال بابت هزینه های جاری ۲۶/۸ پرداخت

بـابت خریـد بتون و پرداخت هزینه‌حمـل آن به مبلغ ۱۴۰۴۰۰۰ ریال . ۳۰/۸ پرداخت هزینه هـای عمومی و جـاری از محـل تنخواه و تجزیهٔ آن توسط صـندوق به مبلغ ۷۳۰۰۰ ریال . ۱/۹ ثبت صورت وضـعیت تایید شده شمارهٔ ۳ ارائه شده به شـرکت تعمیرات نیرو . ۲/۹ دریافت وجه صورت وضعیت تاییـد شـده شـمارهٔ ۳ از شـرکت تعمیرات نیرو . ۸/۹ پرداخت بـابت هزینـهٔ بتون و حمـل آن از شرکت سـانترال بتون به مبلغ ۱۶۵۶۰۰۰ ریال ۱۲/۹ پرداخت بابت هزینـهٔ خرید ۱۸۶ متر مربع بتون آمـاده از شـرکت سانترال بتون به مبلغ ۱۴۹۴۳۹۶۰ . ۱۸/۹ پرداخت هزینهٔ اجرای کمپرسور با جهت کندن بتون و سیـم سیـاه آر ماتور بندنی به مبلغ ۱۱۶۴۳۹۰۰ ریال . ۲۵/۹ پرداخت هزینـهٔ جـاری از محل تنخواه وتجزیه آن توسط صـندوق که مبلغ ۹۷۵۰۰ ریال بابت هزینـهٔ عمومی ، ۱۸۲۰۰۰۰ ریال بابت هزینهٔجاری و ۱۹۱۷۵۰۰ ریال تنخواه گردان ها . ۲۶/۹ پرداخت مخارج جاری از محل صندوق شرکت به مبلغ ۴۵۳۱۶۹۸ ریال . ۲۶/۹ پرداخت هزینه خریـد بتـون به پروژه ق ۸–۷۸ نیروگاه به مبلغ ۱۳۹۲۰۰۰ ریال ۱/۱۰ خریـد بتون جهت اجرای پروژه در حال احداث شـرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۲۵۹۰۰۰۰ ریال. ۲۰/۱۰ پرداخت هزینهٔخریـدو حمـل بتون از شـرکت سانترال بتون ۳۲۳۷۶۰۰ ریـال . ۲۴/۱۰ خریـد ۸۴ متر مربع بتـون آمـاده جهت فنداسیون شـرکت تعمیرات نیرو به مبلغ ۷۳۹۲۰۰۰ ریـال . ۲۴/۱۰ پرداخت هزینهٔخریـد بتون آماده جهت پیمان شـماره ۸–۷۸ به مبلغ ۱۲۹۵۰۴۰ ریال ۲۶/۱۰ پرداخت هزینهٔ جاری شـرکت از محل صـندوق به محل ۴۲۰۰۰۰۰ ریال . ۲۶/۱۰ خرید لوازم مصـرفی مورد نیاز پروژه نصب پایه دستگاه تعمیر ترانس به مبلغ ۲۶۰۷۵۰۰ ریال . ۱۷/۱۱ خریـد بتون آماده از شـرکت ساترال بتون به مبلغ ۳۱۵۴۳۶۰ ریال . ۹/۱۲ پرداخت هزینـهٔ خریـد و حمل بتون برای پروژهٔ ق ۸–۷۸ به مبلغ ۹۹۶۲۴ ریـال . ۱۵/۱۲ پرداخت خزینـهٔ خریـد آجر و سیمان و کرایه حمـل آن جهت دیوارکشـی سالن دسـتگاه تراش بر مبلغ ۳۵۹۴۸۰۰ ریال . ۲۵/۱۲ انتقال مانـده حساب تنخواه به حساب صـندوق در پایان سال ۷۹ و تسویه حسـاب تنخواه به مبلغ ۱۹۹۲۷۰۰ ریال . ۲۸/۱۲ ثبت صورت وضعیت تایید شده شمارهٔ ۴ قرارداد ۸–۷۸ با شرکت تعمیرات نیرو . ۲۸/۱۲ دریافت وجه صورت وضعیت شماره ۴ تایید شده از شـرکت تعمیرات نیرو . ۲۸/۱۲ منظور نودن نمودن بیمه کسـر شده از پیمان ۸–۷۸ به حسـاب هزینه دوره سال ۷۹ و دریـافت مفاصـا حساب سازمان تامین اجتماعی به مبلغ ۱۵۲۸۵۹۴۳ ریال . ۲۸/۱۲ پرداخت دسـتمزد کارگران روزمره و خرید اهـن براتی پرووژه ۸–۷۸۹ به مبلغ ۷۱۶۴۷۲۶ ریال توضیـحات اضافی : صورت وضـعیت های دریافت شـده و تایـد شده از شـرکت تعمیرات نیرو و بـه قرار زیر است :صـورت وضـعیت شـماره را : جزء بـدهکاری بسـتانکار صـندوق ۱۸۹۲۲۷۰۴ پیش دریـافت ۹۰۰۰۰۰۰پیش پرداخت ۳۷۱۰۰۱۰مالیـات ۱۷۵۷۳۷۳بیمـه ۱۹۵۲۶۳۷حسـاب دریـافتنی ۳۵۱۴۷۴۶سپردهٔحسن انجـام کار ( ٪۱۰ )بـدهکاران ۳۵۱۴۷۴۶۰ صورت وضعیت شمارهٔ ۲ : صـندوق جزء بدهکار بسـتانکار ۲۹۶۱۹۴۷۰پیش دریـافت ۱۳۵۳۰۰۰۰پیش پرداخت ۵۷۳۳۱۴۷مالیات ۵ ٪ ۲۷۱۵۷۰۱بیمـه ۳۰۱۷۴۴۶حسـاب دریافتنی ۵۴۳۱۴۰۳ سـپردهٔ حسـن انجـام کـار ۱۰ ٪ ۵۴۳۱۴۰۳ بـــــــــدهکار ۵۴۳۱۴۰۲۰صـورت وضـعیت شـمارهٔ ۳ جزء بــــدهکار بستانکارصـــــــندوق ۷۴۷۳۸۴۴پیش دریـافت ۱۱۹۹۵۵۶۲پیش پرداخـت ۳۲۲۱۵۰۶اداره مالیات ۵ ٪ ۱۲۶۰۶۰۹تـامین اجتماعی بیمه ۱۹۶۰۹۷۴ حسـاب دریـافتنی ۲۵۲۱۲۲۱۸سپردهٔ حسن انجام کار ۲۵۲۱۲۱۸ بدهکاران ۲۵۲۱۲۱۸۰مطلوبست :الف) افتتاح حسابهای دائمی تاریخ ۶/۱/۷۹ب) ثبت عملیات فوق در دفتر روزنامهٔ شـرکت ایران بتون سـاز ج) انتقال ملنـده حساب های دفتر روزنامه به دفتر کل د) تهیـهٔ صورت های مالی : صورت سـود وزیـان ، ترازنـامه و تراز آزمایشـی بـه تاریـخ ۲۹/۱۲/۷۹ه) ثبت بسـتن حسـاب مـوقت و حسـاب هـای دائمی شـرکت به تـاریخ ۲۹/۱۲/۷۹شرکت پیمانکـاری ایران بتـون سـاز کوچ صورت سود و زیـان منتهی به ۲۸/۱۲/۱۳۷۹کارگواهی شده ( صورت وضعیت تاییـد شــده – ) در آمـدها ۲۲۲۰۹۳۹۸۰کسـر می شـود : بهـای تمـام شـدهٔ پیمـان : هزینـهٔ مـواد و مصالـح

۱۴۸۱۱۸۶۰۰هزینهٔ کرایهٔ ماشین آلات ۱۷۰۰۰۰۰هزینهٔ حقوق و دستمزد ۶۲۵۰۰۰۰جمع بهای تمام شده پیمان اجرا شده ( ۱۷۱۳۶۸۶۰۰ )سود ناویژهٔ پیمان ۵۰۷۲۵۳۸۰کسر می شود : هزینه های عملیاتی تشکیلاتی ( ۲۵۶۷۴۱۴۰ ) سود ویژهٔ سال ۷۹ قبل از کسر مالیات ۲۵۰۵۱۲۴۰شرکت پیمانکاری ایران بتون سازترازنامه منتهی به ۲۸/۱۲/۱۳۷۹دارائیها : صندوق ۲۸۸۴۵۹۹ بدهکاری ۱۱۱۰۴۶۹۹پیش پرداخت ۲۲۲۰۹۳۹۹حساب دریافتنی ( سپردهٔ حسن انجام کار ) ۳۵۰۰۰۰۰دارایی ثابت ( ماشین آلات ) ۱۰۰۰۰۰۰جاری شرکاء جمع دارائیها ۴۰۶۹۸۶۹۷ بدهی ها : بستانکاران ۱۱۱۱۴۷۴۵۸استهلاک انباشته ۳۴۹۹۹۹۹سرمایه ۱۰۰۰۰۰۰سودسال جاری ۲۵۰۵۱۲۴۰جمع بدهی ها و سرمایه ۴۰۶۹۸۶۹۷ شرکت پیمانکاری ایران بتون ساز تراز آزمایشی منتهی به ۲۸/۱۲/۱۳۷۹نام حساب مانده بدهکار مانده بستانکارصندوق ۲۸۸۴۵۹۹بدهکاران پیش پرداخت ۱۱۱۰۴۶۹۹حساب دریافتنی ( سپرده حسن انجام کار ) ۲۲۲۰۹۳۹۹دارایی ثابت ( ماشین آلات ) ۳۵۰۰۰۰۰جاری شرکاء ۱۰۰۰۰۰۰بستانکاران ۱۱۱۱۴۷۴۵۸استهلاک انباشته ۳۴۹۹۹۹۹ سرمایه ۱۰۰۰۰۰۰سود سال جاری ۲۵۰۵۱۲۴۰کارگواهی شده -------پیمان ها ------ --هزینهٔ اداری تشکیلاتی --------جمع ۴۰۶۹۸۶۹۷ ۴۰۶۹۸۶۹۷ فصل سوم:روش تحقیق۳-۱-روش پژوهش: این پژوهش ازنوع پژوهشهای همبستگی است ومنظورازپژوهش همبستگی این است که ارتباط بین۲متغیریعنی بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان به عنوان متغیرمستقل وتاثیرآن برتسهیل قراردادها به عنوان متغیروابسته دربانک صادرات می باشد.۳-۲- جامعه آماری:جامعه آماری شامل شرکتهای پیمانکاری ساختمانی به طورتصادفی انتخاب گردیده اند می باشد.۳-۳- نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل شرکتهای پیمانکاری ساختمانی می باشد.۳-۴- روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.ازبین شرکت های ساختمانی ۱۰شرکت به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود.۳-۵- ابزارنمونه گیری:گفتگو وبررسی اقدامات انجام شده دراین شرکت هادراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان وتاثیرآن برتسهیل قراردادهاازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.پرسشنامه:پاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور شناخت بررسی تاثیراعتیادوالدین ونقش آن بربزهکاری فرزندان. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( ) ابتدایی و راهنمایی( ) دیپلم( ) کارشناسی( ) بالاتر( )۱- آیا تا چه اندازه حسابداری پیمانکاری ساختمان می توانـدبه روشن شدن مراحل حسابداری کمک نماید؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- آیاتاچه اندازه پیمانکاران می توانندباتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان به تسهیل قراردادها کمک نمایند؟ خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- آیاتاچه میزان حسابداری پیمانکاری ساختمان می تواندباتکیه برمواردقراردادهادرعرصه بین المللی موفق باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- آیا تا چه میزان باتکیه برحسابداری پیمانکاری ساختمان می توان به فعالیت های اقتصادی پرداخت؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه اندازه آموزش های صحیح درامورقراردادها می تواند در سلامت پیمان های کاری موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه اندازه عدم وجود امکانات لازم می تواندرعدم موفقیت پیمان کاری کاری موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( )

کم( ) خیلی کم( )۷- آیا تاچه میزان آگاهی های لازم درباره امورقراردادها می تواندداعتبارقراردادها موثراست؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- سردرگمی و نداشتن برنامه ریزی تاچه اندازه می تواندرعدم موفقیت قراردادها موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- آیا تاچه اندازه وجود آموزش های لازم می تواندرموفقیت امورقراردادهاموثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰- تاچه اندازه مدیریت اموریپمان هادرقراردادها می تواندرموفقیت آن موثرباشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل چهارم:تجزیه وتحلیل۴-۱- تجزیه وتحلیلدراین پژوهش برای اندازه گیری بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان وتاثیرآن برتسهیل قراردادهااز آحادجامعه ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.هدف در این تحقیق، بررسی نقش حسابداری پیمانکاری ساختمان وتاثیرآن برتسهیل قراردادهامی باشد. جهت بدست آمدن نمره نگرش فرد استفاده خواهد شد که مراحل مختلف تجزیه و تحلیل به کمک نرم افزار SPSS صورت گرفته استفصل پنجم:۵-۱- نتیجه گیریپرداختن به امورقراردادهادرحسابداری پیمانکاری برای تسهیل کارهای عمرانی لازم وواجب است که درانتخاب مناقصه ها وپیمانکاران مهم است.یعنی هردوطرف قراردادبایدشرایط لازم جهت اجرای درست که پیمان راداشته باشند.اگرهرکدام ازطرفین قراردادمشکلات حقوقی واطلاعاتی داشته باشندانجام امورقراردادبااشکال مواجه خواهدشد.پیمانکاران بایدبااموریپیمان هاآشنایی لازم راداشته تاهنگام بستن قراردادبامشکل روبرونشوند.هنگام بستن قراردادبایددرصدی ازخطادرنظرگرفته شودتابالانس کارهابه درستی انجام گیرد.۵-۲- پیشنهادات:بهترآن است که کارکنان حسابداری پیمانکاری ازافرادمتخصص وکارآمدانتخاب شوندودردوره های گوناگون بازآموزی شرکت کنندتاازاطلاعات روزبرخوردارگردند.استفاده ازنرم افزارهای جدیدبرای استفاده درامورپیمانکاری لازم است که نتیجه کاررامتحول می نماید.مدیریت صحیح درهنگام کارازامورمهمی است که هم می تواندرضایت کارکنان رافراهم نماید وهم می تواندرتسهیل امورموثرباشد.آشنایی باامورحقوقی قراردادهاازابزارهای لازمه برای مدیریت وکارکنان می باشدکه درانجام کارهامفیدواقع خواهدشد.

منابع ۱) اصول حسابداری پیمانکاری در سازمانهای دولتی– داود اقوامی – چاپ اول ۱۳۶۷– سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.۲) – بختیاری، پرویز. «حسابداری پیمانکاری ». انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۸.۳) – تقوی، مهدی. «مبانی علم احسابداری پیمانکاری». چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش و پژوهش صنایع ایران، تهران، ۱۳۷۰.

## بررسی تأثیر حسابداری عملیات بانکی

پژوهشی فصل اول:کلیات تحقیق: مقدمه: اقتصاد کنونی جهان اقتصاد پولی است . اغلب معاملات و مبادلات با پول صورت می پذیرد . پول در فعالیتهای اقتصادی نقش بسیار تعین کننده ای دارد .بدون استفاده از آن هزاران معامله گوناگون بازرگانی ، که هر روز شاهد انجام آنها هستیم ، غیر ممکن است.پاره ای از این معاملات که امکان پذیر هستند در صورت نبودن پول ، با دشواری و تاخیر فراوان صورت خواهد گرفت.بنابر این ، حذف پول و به دنبال آن به کنار گذاشتن حرفه بانکداری از جوامع بشری غیر ممکن به نظر میرسد. زیرا در زندگی اقتصادی امروزی بانکها وظایف مهمی را بر عهده گرفته اند.مثلا بانکهای تجاری بر خلاف سایر موسسات مالی که فقط می توانند موجودی های نقدی خود را قرض دهند، قادرند پول جدید ایجاد کنند و تا چند برابر موجودی های نقدی خود بر میزان قدرت خرید جامعه بیفزایند.به طورکلی میتوان گفت که امروزه حرفه بانکداری ، تامین مالی سایر حرفه ها و کسب کارها را بر عهده دارد . بدین گونه ، بانک و بانکداری در تمامی جنبه های زندگی اقتصادی جوامع ریشه دوانده است.با وجود این ، اگر نظام بانکی از کنترل خارج شود خلق و خوی استثماری و تجاوزگر پیدا خواهد کرد . در اینجا این سوال مطرح است که آیا حذف خلق و خوی استثمارگر و ظالمانه نظام بانکی ادامه دارد؟آری . در چهارچوب بانکداری اسلامی بدون ربا، می توان به سوال فوق پاسخ مثبت داد . و باتحقق این آرزو است که ابزارهای پولی می توانند بالا رفتن سطح زندگی بشری و کرامت او را نوید دهند .بیان مسئله:حسابداری عملیات امور بانکی که روزانه به بررسی اموری می پردازدکه درجریان عملیات بانکی برای مشتریان و سایراموربانکی درجریان است. دربانک ملی ایران انجام عملیات بانکی درموارد بسیاری انجام می گیرد.بیشترین انجام وظیفه دراین قسمت میباشد.درواقع به تعبیری ازآن به نقطه حساس عملیات بانکی میتوان یادکرد.انجام عملیات اموربانکی نیازبه تخصص افرادی داردکه آن را انجام می دهند.بایداطلاعات خودرابه روزگردانندتا ازآخرین دستاوردهای عملیات بانکی با اطلاع باشند.دراین جا قصدآنراداریم تابه نقش امورمقطعی بانک بپردازیم.سئوالات تحقیق:۱– آیا سیستم حسابداری عملیات اموربانکی می تواندعامل موفقیت بانک باشد؟ .۲– آیا استفاده ازافرادمتخصص می تواندرموفقیت سیستم حسابداری عملیات اموربانکی موثرباشد؟ ۳– آیا سیستم حسابداری عملیات اموربانکی وبرنامه ریزی درست می تواندعامل موفقیت بانک گردد؟ ۴– آیا کنترل وبه روزکردن افرادمتخصص حسابداری عملیات می تواندعامل موفقیت بانک باشد؟اهمیت موضوع:حسابداری عملیات یکی ازمهم ترین قسمت های انجام عمالیات بانکی میباشد.اگردراین قسمت کوچکترین نقصی وجودداشته باشد،نه تنهابه اموردیگرسرایت می کند،بلکه کل ترازپایان روزانه را نیزبا اشکال مواجه خواهدنمود.به همین دلیل عملیات این قسمت ازاهمیت خاصی برخوردارخواهدبود.کارکنان این قسمت ازتخصص ویژه ای برخوردارندوهرچند مدت یکباربه بازآموزی اطلاعات خودمی پردازند.فرضیات تحقیق:۵– بین سیستم حسابداری عملیات اموربانکی وموفقیت بانک رابطه جهت دار وجود دارد .۶– بین استفاده ازافرادمتخصص وموفقیت سیستم حسابداری عملیات اموربانکی رابطه جهت داروجود دارد ۷– بین سیستم حسابداری عملیات اموربانکی وبرنامه ریزی درست رابطه جهت دار وجود دارد ۸– بین کنترل و به روزکردن افرادمتخصص حسابداری عملیات اموربانکی وموفقیت رابطه جهت داروجود دارد.اهداف پژوهشالف:هدف کلی:بررسی تاثیر سیستم حسابداری عملیات امور بانکی کارآمد دربانک ملی ایران بویژه بعد از انقلاب اسلامیب:اهداف جزئی:۱–سیستم حسابداری عملیات اموربانکی عامل موفقیت سازمان میباشد.۲–استفاده ازافرادمتخصص درسیستم حسابداری عملیات اموربانکی باعث موفقیت

بانک میشود.۳-سیستم حسابداری عملیات اموربانکی می تواندبرنامه ریزی درست را بدنبال داشته باشد.۴-با کنترل وبه روزکردن سیستم حسابداری عملیات اموربانکی می توان شاهدموفقیت بانک بود.فصل دوم تحقیق: ادبیات تحقیقپیشینه:در ۱۴ اردیبهشت ماه سال ۱۳۰۶ به موجب قانون بانک ملی ایران تشکیل و ۱۷ اردیبهشت ماه ۱۳۰۶ تحت شماره ۶۰ در اداره ثبت شرکتها (شماذه ۹۴۶ در دفتر ثبت تجاری ) ثبت و اولین اساسنامه آن در ۳۰ خرداد ماه ۱۳۰۷ تصویب هیات وزیران وقت رسیده و فعالیت رسمی خود را از ۳۰ شهریور ماه ۱۳۰۷ آغاز نمود و اساسنامه های بعدی بانک به ترتیب در ۲۲ مرداد ماه ۱۳۱۰ ، ۷ خرداد ماه سال ۱۳۳ و ۱۶ اسفند سال ۱۳۴۶ به تصویب مجلس شورای ملی وقت رسیده است. پیرو تصویب لایحه ی قانونی اداره ی امور بانکها مصوب ۳ مهر سال ۱۳۵۸ شورای انقلاب اسلامی ایران و در اجرای بند ماده ی ۶ آن اساسنامه ی جدید بانک در ۲۶ آبان ماه ۱۳۶۰ توسط مجمع عمومی بانکها به تصویب رسیده است.هدف و فعالیت ماده ۶ اساسنامه ی جدید ارائه ی خدمات بانکی در سراسر کشور و انجام معملات بازرگانی در چارچوب قوانین و مقررات جاری می باشد .بانک ملی ایران در بعد از پیروزی انقلاب اسلامی :در ۳ مهر ماه سال ۱۳۵۸ ، با تصویب لایحه ای نظام بانکی کشور ملی اعلام شد . پس از آن و پس از تشکیل چندین مجمع عمومی ، به موجب تصمیمی که در سال ۱۳۵۸ اتخاذ شد . تغیراتی در ساختار شبکه بانکی کشورکه در آن زمان شامل ۳۵ بانک بود ایجاد شد . با سازماندهی جدید بانکهای ملت ، تجارت ، مسکن ، صنعت ومعدن از تشکیل چند بانک بزرگ و کوچک تاسیس شدند و هدف از تاسیس بانکهای استان ، اجرای سیاست عدم تمرکز در تامین مالی وام های منطقه ای و و پاسخگویی به نیاز های خاص هر استان بود . پس از آن و با توجه به تغیرات ایجاد شده در ساختار اقتصادی کشور ، در تاریخ ۱۴ دیماه سال ۱۳۶۹ مقرر شد که بانک ملی ایران مجدداً همچون گذشته به صورت یکپارچه فعالیتهای خود را سازماندهی کند و با استفاده از تجارب گذشته از طریق یکسان سازی عملیات بانکی خود توانایی بیشتری را برای ارائه خدمات مطلوب بانکی و تحقق به شعار خدمت به مردم کسب نماید .بانک ملی ایران بزرگترن بانک جهان اسلامبانک ملی ایران در حال حاضر با پشتوانه بیش از هشتاد سال تجربه ارائه خدمات نوین با صدور انواع چکهای بانکی و چکهای در گردش برای ایجاد امنیّت بیشتر و آسودگی خاطر مشتریان در حمل و نقل پول نقد ، ارسال حوالجات بین شهری ، به منظور ایجاد تسهیلات لازم برای رشد فرهنگ مبادلات مالی غیر نقدی در جهت کمک به آحاد جامعه شعار خدمت به مردم را پیگیری می کند . سرعت عمل در ارسال حوالجات ، چکها و بروات مشتریان به دور افتاده ترین نقاط کشور و باجدیدترین و پیشرفته ترین تجهیزات و امکانات رایانه ای به منظور ایجاد سهولت در معاملات تجاری و مراودات مالی روزمره از جمله ویژگی های شبکه بانک ملی ایران به شمار می رود .افتتاح انواع حساب های ارزی و ریالی ، جاری ، سپرده سرمایه گذاری بلند مدت وکوتاه مدت ، قرض الحسنه پس انداز ، سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت ویژه و اعطای تسهیلات مالی در بخش های مختلف اقتصادی ، بخشی از خدمات و فعالیت های این شبکه بانکی است . بانک ملی ایران با استفاده از فن آوریهای روز و با تجهیز به سیستم همزمان رایانه ای(سبا)، تلفن بانک ، تند دریافت ،SMS ، e-mai و........ تلاش دارد همگام با صنعت بانکداری نوین در جهت تحقق شعار رضایت مشتری قدم بردارد .گوشه ای از خدمات بانک ملی ایران:۱) امکان دریافت صورتحساب از طریق نمابر۲) امکان اطلاع از آخرین میزان موجودی در هر لحظه از طریق تلفن گویا۳) امکان دریافت صورتحساب در مقاطع زمانی مشخص (حد اکثر ۲ ماه)۴) وصول چکهای انتقالی عهده شعب تهران و واریز چک های مسافرتی شعب سایر بانکهای هر شهرستان در همان روز به حساب مشتریان ۵) وصول چکهای عهده شعب این بانک(درون شهری و برون شهری )در همان روز و واریز آن به حساب از طریق نمابر ۶) افتتاح حساب جاری برای اشخاص حقیقی و حقوقی ۷) امکان تمدید قرارداد سپرده بلند مدت در سرسید بدون مراجعه به بانک و بهره مندی از سود آن برای دارندگان حساب سپرده سرمایه گذاری بلند مدت۸) امکان انتقال تمام یا قسمتی از سپرده بلند مدت و منافع آن به غیر ۹) برخورداری از سود سپرده بلند مدت پس از برداشت قسمتی از آن بدون ابطال قرارداد و تغیر در نرخ سود ۱۰) افتتاح انواع سپرده های سرمایه گذاری بلند مدت با

پرداخت سود سپرده ها به طور ماهیانه ۱۱) امکان واریز سود علی الحساب سپرده های سرمایه گذاری بلند مدت به صورت ماهانه به حسابهای معرفی شده توسط سپرده گذار۱۲) افتتاح حساب سپرده کوتاه مدت ویژه با دو درصد بیشتر از سود سپرده های کوتاه مدت عادی ۱۳) انتشار چکهای در گردش با مبالغ دویست هزار تا پنج میلیون ریال به منظور تسهیل در مبادله روزانه ۱۴) توسعه خدمات سیستم online به کلیه شعب ۱۵) صدور انواع ضمانتنامه۱۶) برخورداری از سود روز شمار برای انواع سپرده گذاریها ۱۷) صدور انواع کارتهای اعتباریافتخارات بانک ملی ایراننتیجه تلاش فراگیر و خستگی ناپذیر کارکنان شبکه بانک ملی ایران به عنوان بزرگترین شبکه بانکی کشور و خاورمیانه منجر به کسب افتخارات گوناگونی گردیده است که مواردی از آن عبارتند از :□ انتخابهای اول مجله بانکر در سنوات مختلف ، بین سیستم بانکی کشور □ مجهز ترین بانک برای رقابت در عرصه بین المللی □ رتبه اول در تعداد حساب جاری□ رتبه اول در تعداد حساب قرض الحسنه پس انداز □ رتبه اول در منابع حساب قرض الحسنه پس انداز □ رتبه اول در اعطای بیشترین تعداد جایزه به حسابهای قرض الحسنه پس انداز □ رتبه اول در تعداد شعبه در کشور و خاورمیانه□ رتبه اول در میزان مبادلات نقدی و غیر نقدی و انتقال چک ، سفته و حوالجات و وجوه نقدی در سطح شعب خود و بین بانکها □ رتبه اول در به کارگیری و بیشترین تعداد نیروی انسانی متعهد ، کارآمد ، صدیق و خدمتگزار□ از جمله اهداف آتی این بانک در زمینه ارائه خدمات بیمه ای است که در این زمینه طرحهای گسترده ای در دست بررسی میباشد که با سهل ترین روش در شعب این بانک به مرحله اجراء گذاشته خواهد شد . یکی دیگر از خدمات نوین این بانک استفاده از سیستم کارت می باشد که این سیستم با انواع حسابها امکان برداشت یا واریز وجه توسط دستگاههای قابل ارتباط همانند ATM-POS-PINPAD برای دارندگان فراهم نموده است.خدمات آتی این بانک تقاضای خرید یا فروش سهام شرکتهای پذیرفته شده در بورس برای متقاضیان خرید سهام و یا فروشندگان سهام از طریق شعب این بانک است . مشتریان با مراجعه به شعب از مشاوره رایگان نمایندگان کارگزار بانک ملی مستقر در شعب بهره مند و با کمک فکری آنها سهام مورد نظر خود را انتخاب و پس از واریز مبلغ اسمی سهم مورد نظر به بانک ، منتظر اعلام بانک جهت دریافت سهام خریداری شده می باشند . همچنین به منظور فروش سهام ، شعب این بانک پس از اخذ اصل سهام و سایر مدارک ذکر شده در بخشنامه از فروشنده ، اقدام به ارسال مدارک ذکر شده در بخشنامه از فروشنده ، اقدام به ارسال مدارک و اصل سهام به واحد کارگزاری بورس نموده تا پس از فروش ، وجه سهام فروخته شده به فروشنده تحویل گردد.طرح جامع سیبا:سیبا سیستم(سیستم پرداخت همزمان رایانه ای)نویددهنده عرضه خدمات بانکی جدید و متنوعی است که امروزه در بانکداری نوین دنیا ارائه می گردد و با بهره گیری از پیشرفته ترین امکانات مخابراتی ماهواره ای و جدید ترین فن آوری رایانه ای قادر است خدمات رایانه ای ارزشمندی را همزمان در بزرگترین شبکه بانکی کشور به مشتریان ارائه نماید که یقیناً گام بلندی در راستای بالندگی و شکوفائی نظام بانکی کشور محسوب می گردد . این تلاش ، سهم قابل ملاحظه ای در توسعه اقتصادی کشور خواهد داشت . طرح جامع سیبا سعی دارد در آینده کلیه عملیات بانکی را به صورت online به مشتریان در هر لحظه صرفنظر از شعبه افتتاح کننده حساب ، به صورت یکسان و دقیق ارائه دهد .در طرح جامع سیبا کلیه عملکرد نقل و انتقال حسابها بلافاصله بطور یکنواخت و یکسان در شعب تحت پوشش یا پایانه های دیگر بانکهای عضو از خدمات بانکی مورد نیاز بهره مند می شوند . در این طرح تمهیدات وسیعی برای محافظت از اطلاعات و کلیه فعالیتهای بانکی فراهم شده است و اطلاعات حساب مشتریان محترم بر روی رایانه های عظیم و مدرن مرکزی بانک که به همین منظور تهیه و راه اندازی شده اند . ثبت و ضبط می شوند.محصولات سیبادر این طرح علاوه بر خدمات (قرض الحسنه جاری سیبا)( قرض الحسنه پس انداز سیبا)(کارت اعتباری سیبا)در آینده، سایر خدمات بانکی نظیر(سپرده های مدت دار) ، (تسهیلات بانکی ) ، (پرداخت قبوض خدمات شهری)و ...... از طریق گوناگون (مانند ATM ،تلفن ،موبایل و......)نیز به مشتریان گرامی ارائه می شود .با بهره گیری از قابلیت انعطاف پذیری، گستردگی ، سرعت ، دقت و امنیّت ، در آینده کلیه خدمات بانکی بانک ملی ایران منحصراً در

قالب سیستم سیبا به مشتریان ارائه خواهد شد.حساب قرض الحسنه جاری سیبا این حساب به منظور ارائه خدمات بانکی به مشتریان در تمامی اوقات شبانه روز در سراسر کشور ایجاد شده است . اکنون با افتتاح حساب قرض الحسنه جاری سیبا در یکی از شعب این بانک می توان دسته چک دریافت کرده و از آنجا که آخرین مانده و نمونه امضاء ها در کلیه شعب سیبا توسط شبکه ماهواره ای از کامپیوتر مرکزی بانک قابل دسترسی است ، می توان از خدمات متنوّع این حساب از قبیل موارد مورد اشاره در کلیه شعب سیبا بهره مند شد •:وصول فوری وجه چک جاری سیبا بدون مراجعه به شعبه افتتاح کننده حساب • واریز لحظه ای به حساب و دریافت همزمان از حساب و یا وصول از طریق اطاق پایاپای • انتقال فوری از مانده حساب و دریافت صورتحساب از طریق پست الکترونیک ، تلفنبانک و دستگاههای خودپرداز حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز سیباتمامی امتیازات و مزایای ارزشمند حساب جاری سیبا به استثناء دریافت و بهره گیری از دسته چک ، برای حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز در نظر گرفته شده است .ضمنا این حسابها در قرعه کشی های ادواری نیز شرکت داده می شوند.سیبا کارتخدمتی ویژه برای حساب قرض الحسنه جاری سیبا و حساب پس انداز قرض الحسنه سیبا می باشد. اتصال کارت به حساب جاری سیبا و حساب قرض الحسنه سیبا ، موجب شده است که از این پس سیبا کارت نیز علاوه بر دسته چک و دفترچه حساب ، بعنوان یک ابزار مطمئن برای دریافت و پرداخت از حسابهای یاد شده مورد استفاده قرار گیرد . ضمنا می توان باافتتاح حساب جاری سیبا و یا حساب قرض الحسنه پس انداز علاوه بر دریافت دسته چک و دفترچه ، حسب در خواست می توان دارای سیبا کارت نیز بود و با مراجعه به هر یک از شعب مجهز به سیبا و یا سایر شعبی که دارای دستگاههای پذیرنده سیبا کارت هستند ،بدون استفاده از دسته چک و یا دفترچه حساب ، از امکان برداشت یا واریز به حساب خود ، بهره مند شد ،همچنین می توان درهر لحظه از شبانه روز با مراجعه به دستگاههای خودپرداز وجه نقد مورد نظر خود را از هر یک از حسابهای مورد نظر دریافت کرد و یا به هنگام خرید در فروشگاهها و یا مراجعه به مراکز خدماتی که به پایانه های فروش مجهز هستند ، به جای پرداخت وجه نقد ، از سیبا کارت استفاده نمود .همچنین انتقال وجه از حساب سیبا به حساب سیبا دیگر با استفاده از ATM و بدون نیاز مراجعه به شعبه در هر ساعت از شبانه روز میسر می باشد.سهم بانک ملی ایران در توسعه و رشد اقتصادی از ابتدای سال ۱۳۸۲ و در طی ۹ ماه بانک ملی ایران در راستای سیاستهای توسعه اقتصادی دولت با تصویب ۲۰۰ پرونده اعتباری عمده در اداره کل اعتبارات اعم از اعطاء تسهیلات ریالی از محل منابع داخلی و تسهیلات ارزی و گشایش اعتباری اسناد دیداری مدت دار ، فایناس ، ریفایناس و همچنین تبدیل اعتبارات مفتوحی دیداری به مدت دار ، برسی ضمانت نامه های ارزی و صدور ضمانت نامه های استفاده از تسهیلات اعطائی بانک توسعه اسلامی نقش فعالی در عرصه توسعه اقتصادی کشور داشته است .همچنین یکصد گزارش طرح سرمایه گذاری در این مدت از طرف اداره کل برسی طرحها و سرمایه گذاریهای بانک در جهت اجرای استراتژی توسعه کشور تهیه و تصویب شده است. منابع ریالی این طرحها از منابع داخلی بانک و منابع ارزی آنها از محل حساب ذخیره ارزی پرداخت گردیده است . این مبالغ شامل ۴۶۲ میلیارد ریال از منابع ریالی داخلی ، ۲۲۲ میلیارد ریال از محل وجوه اداره شده ، ۲۶۹ میلیون یورو ، ۵۰ میلیون دلار ، ۸۴۰۰۰۰۰ پوند و ۲۸۰۰۰۰۰ فرانک سوئیس از محل حساب ذخیره ارزی بوده است .افتخاری که امروز نصیب بانک ملی شده است ، اعطای تسهیلاتی با مانده بیش از هفتاد هزار میلیارد ریال به بخش دولتی و خصوصی و مشارکت بانک در طرحهای بزرگی نظیر سد سازی ، کشتی سازی ، ایجاد مجتمع های عظیم فولاد ، آلمینیوم ، سیمان و هزاران طرح بزرگ و کوچک دیگر است که سهم عمده ای در توسعه و رشد اقتصادی ایران اسلامی دارد و این مهم حاصل تلاش صادقانه کارکنان شبکه بانک ملی ایران است.اکنون که با ضرورت فعالیت های بانکی در جامعه ها آشنا شدیم به توضیح این فعالیتها تحت عنوان اعتبار ، سپرده ، خدمات بانکی ، سیستم بانکی جمهوری اسلامی ایران و انواع تسهیلات اعتباری می پردازیم عملیات بانکیعملیات بانکی به ۳ دسته تقسیم می شود:۱) منابعکه شامل :سپرده های :۱) قرض الحسنه۲) جاری ۳) پس انداز ۴) سپرده های سرمایه گذاری مدت دار:۱. کوتاه مدت ۲. بلند مدت۲) مصارف (امور

تسهیلات اعطائی ):که شامل :۱) آئین نامه های اجرائی تسهیلات اعطائی ۲) دستور العملهای اجرائی تسهیلات اعطائی ۳) آئین نامه های داخلی تسهیلات اعطائی ۴) قراردادها ۳) خدمات بانکی شامل :۱) بروات۲) سفته ها وبروات و چک و وصولی اسناد تجاری است که بوسیله مشتریان برای اقدامات لازم از قبیل وصول یا واخواست و غیره در مقابل پرداخت هزینه های مربوط به بانک واگذار می شود . ۳) حوالجات:۱- حواله شهری :واریز پول به حساب افراد که محدوده همان شهر انجام می پذیرد(مخابره ای)۲–حواله تلگرافی (فاکس ):با استفاده از تشخیص رمز ۳–حواله های کتبی : که از طریق پست صورت می گیرد ۴) مطالب متفرقه۵) چکهای انتقالی ۶) ضمانت نامه ها ۷) چک های در گردش(چک انتقالی به عهده شعب ) ۸) ایران چک (چک های مشترک بین بانک ها) (چک انتقالی عهده بانک ها )۹) امور متفرقه میباشد . اعتبار :اعتبار در لغت به معنای اعتماد داشتن و باور کردن است .گاهی شخص ، به امید به دست آوردن نفع آینده ، موقتا از مالکیت خود بر دارائی فعلی چشم پوشی می کند ؛ نتیجه این عمل به وجود آمدن اعتبار است .اعتبار دو نوع است:۱) اعتبار تجارتی ۲) اعتبار بانکی :اعتبار بانکی به معنی ایجاد تسهیلات مالی برای مشتریان است محدودیت بانکها در زمینه ایجاد اعتبار :۱. مقررات نقدینگی بانکها : بانکها همواره به اعتماد و اطمینان مردم جامعه نیاز فراوان دارند به همین منظور باید کار خود را آن چنان برنامه ریزی کنند که همواره وجوه نقد کافی در اختیار داشته باشند تا بتوانند در صورت تقاضای مشتریان وجوه سپرده آنان را به آنها بازگردانند به همین منظور بانکها مجبورند مقداری وجوه نقد در اختیار داشته باشند. این امر یکی از عواملی است که قدرت بانکها را در دادن اعتبار محدود می کند .۲. افزایش بدهکاری به اتاق پایاپای :بانکها ناگذیرند در توسعه یا محدود کردن اعتبار به طور دسته جمعی و هماهنگ با هم عمل کنند . زیرا اگر مثلاـ یک بانک بیش از سایر بانکها حجم اعتبارات خود را محدود کند ، در این صورت موجودی نقدی او افزایش یافته و اقلامی از دارائی بانک مزبور ناچار خواهد شد تا برای حفظ نسبت نقدینگی قانونی خود از میزان اعتبارات مذکور بکاهد .از سوی دیگر ، اگر یک بانک بیش از سایر بانکها حجم اعتبارات خود را محدود کند ، در اینصورت موجودی نقدی او افزایش یافته و اقلامی از دارائی بانک مزبور که سود آور هستند، کاهش خواهد یافت بنابراین بانکها ، در زمینه حجم اعتبارات ، ناگزیرند از سیاست مشترکی پیروی کنند . ۳. ضرورت اخذ تامین :بانکها معمولا قبل از دادن وام از متقاضی وام تقاضای نوعی وثیقه می کنند تا در صورت عدم باز پرداخت وام در سررسید مقرر ، وثیقه را بفروشند و حق خود رابردارند . وثیقه ممکن است سهام اوراق بهادار، اسناد بیمه ، اسناد مالکیت ، و امثال آنها باشد . ضرورت ارائه وثیقه از جانب متقاضی وام ، حجم اعتبارات را محدود می کند .زیرا بسیاری از متقاضیان وام از ارائه وثیقه مورد نظر بانک ناتوانند ۴. تصمیمات مقامات پولی کشور:بانک مرکزی برای تنظیم حجم پول و اعتبارات ، تدابیر مختلفی را به کار می برد که مهمترین آنها عبارتند از : خرید و فروش اوراق بهادار ، تغیر ذخیره قانونی ، تعیین نرخ تنزیل و تنزیل اتکائی .هرگاه بانک مرکزی افزایش حجم اعتبارات را ضروری بداند ، در این صورت مقداری اوراق قرضه دولتی خریداری می کند . بدین گونه، ذخایر و قدرت وام دهی بانکهای تجاری که فروشنده این اوراق هستند، افزایش می یابد . به عکس اگر بانک مرکزی کاهش حجم اعتبارات را ضروری بداند ، در اینصورت مقداری اوراق قرضه دولتی به فروش می رساند و موجب کاهش ذخایر و قدرت وام دهی بانکهای تجاری می شود .اگر اوضاع اقتصادی ایجاب کند که از حجم پول واعتبارات کاسته شود، بانک مرکزی در محدوده قانونی مجاز ، درصد ذخیره قانونی را افزایش می دهد و بدین صورت قدرت اعتبار دادن بانکهای تجاری را کم می کند . لیکن اگر اوضاع اقتصادی ایجاب کند که حجم پول و اعتبارات افزایش یابد ، بانک مرکزی درصد ذخیره قانونی را کاهش می دهد و بدین گونه قدرت اعتبار دان بانکهای تجاری را بیشتر می کند.سپرده :وقتی صاحبان حسابها وجه نقد به بانکها بسپارند و یا اشخاص چک و سایر اسناد اعتباری را به بانک واگذار کنند که پس از وصول به حساب آنها واریز کنند ، سپرده بانکی به وجود می آید . در واقع می توان گفت سپرده بدهی بانک است به مشتریانش الف) سپرده ها بر اساس منبع ایجاد آنها بر دو نوعند:۱) سپرده های اصلی (اولیه):۲) این

سپرده ها از طریق پرداخت وجه نقد یا از طریق واگذار کردن چک از جانب مشتری به بانک (برای وصول ایجاد می شود . این سپرده ها در حجم پول کشور و افزایش قدرت خرید عمومی تاثیری ندارد و فقط قدرت خرید را از شخصی به شخص دیگر منتقل می کند .۳) سپرده های مشتق (ثانویه):۴) این سپرده ها از طریق واگذار کردن اعتبار از جانب بانک به اشخاص و واریز کردن وجوه آن به حساب آنان ایجاد می شود . این سپرده ها حجم پول کشور و قدرت خرید عمومی را بالا می برد .ب) سپرده ها بر حسب تعهد بانک نسبت به زمان پرداخت آنها :۱) سپرده های دیداری (جاری ): سپرده های دیداری سپرده هایی هستند که موجودی آنها به محض مطالبه مشتری باید به او (یا به هر کسی که او اراده کند ) پرداخت شود. بنابر این، سپرده های دیداری مانند وجه نقد هر لحظه در دست صاحبان خود هستند و در نتیجه موجودی آنها تحت عنوان پول تحریری در محاسبه حجم پول در گردش به حساب می آید.۲) سپرده های غیر دیداری (مدت دار): سپرده های غیر دیداری سپرده هایی هستند که موجودی آنها با یک فاصله زمانی پس از درخواست قبلی مشتری به او قابل پرداخت است (مگر آنکه بانک به دلیل علاقه ای که به نظر مساعد مشتریانش دارد ، از این حق خود صرفنظر کرده ، وجه برخی از انواع سپرده های غیر دیداری را به محض مطالبه مشتری به او پرداخت کند) . بنابراین ، سپرده های غیر دیداری قابلیت نقل و انتقال ندارند و مستقیماً در معاملات مورد استفاده قرار نمی گیرند .سپرده های غیر دیداری به نوبه خود بر دو نوعند:سپرده پس انداز: سپرده پس انداز بخشی از سپرده های غیر دیداری است که سررسید معینی ندارد و معمولا به تقاضای صاحبان آنها بلافاصله مسترد می شود .سپرده مدت دار: سپرده مدت دار بخشی از سپرده های غیر دیداری است که فقط در سررسید معین یا با اخطار قبلی دارنده سپرده به او مسترد می شود.خدمات بانکی :بر خلاف تصور عامه تنها وظیفه بانک توزیع اعتبارات نیست بلکه بانک ها فعالیت دیگری نیز دارند .به طور کلی بانکها با انجام ۴ نوع عملیات زیر در خدمت اقتصاد جامعه هستند:۱) عملیات اعتباری ۲) عملیات مالی ۳) خرید و فروش ارز ۴) سایر خدمات بانکی شامل:I. نقل وانتقال وجوه داخل کشور II. وصول مطالبات اسنادی و سود سهام مشتریان به حساب آنها III. پرداخت بدهی مشتریان در صورت درخواست آنها IV. قبول امانات و نگهداری سهام و اوراق بهادار و اشیاء قیمتی مشتریانV. انجام وظایف قیمومیت ، وصایت و وکالت برای مشتریان طبق مقررات مربوط هنوز تمامی عملیاتی که در دنیای صنعتی عصر حاضر متداول است، در بانکهای ایران به طور متداول معمول نشده است.عملیات اعتباری:عملیات اعتباری اصلی ترین فعالیت بانکها است.بانکها با قبول انواع سپرده (دیداری ، مدت دار و ........)منابع لازم را برای دادن اعتبار به اشخاص مختلف فراهم می کنند.عملیات اعتباری بر دو نوع است:۱. عملیات اعتباری کوتاه مدت:بانکها با استفاده از موجودی سپرده های دیداری دو نوع اعتبار کوتاه مدت در اختیار بازرگانان و تولید کنندگان می گذارند:الف- اسناد اعتباری(چک و سفته و برات ) را قبل از سررسید آنها تنزیل می کنند . توضیح آنکه بانکها فقط اسنادی را تنزیل می کنند که در جریان امور بازرگانی واقعی ایجاد شده اند و تا سررسید آنها بیش از ۹۰ روز نمانده است.ب- تا مبلغ معینی به بازرگانان و تولیدکنندگانی که در بانک حساب جاری (دیداری) دارند، اعتبار اعطا می کنند و به آنان اجازه می دهند که بیش از موجودی حساب جاری خود به بانک دستور پرداخت دهند.۲. عملیات اعتباری بلند مدت: اعتبار بلند مدت به اعتباری گفته می شود که مدت آن بیش از یکسال است. بانکها این قبیل اعتبارات را با استفاده از موجودی سپرده های غیر دیداری(مدت دار ) مشتریان و سرمایه اولیه بانک را در اختیار مشتریان خود قرار می دهند .اعتبار بلند مدت نقش مهمی در تولید دارد. زیرا دریافت کنندگان این اعتبار با استفاده از آن در زمینه های اقتصادی و بازرگانی سرمایه گذاری می کنند .عملیات مالی :منظور از عملیات مالی بانکها ، خرید اوراق قرضه منتشر شده از سوی موسسات اعتباری و فروش آن به سپرده گذاران بانک(به مبلغی بیش از مبلغ خرید) است. که معمولا این عملیات مالی را بانکهای تخصصی انجام می دهند.خرید و فروش ارز:از دیگر فعالیت بانکها می توان به خرید فروش ارز( تبدیل پول کشورهای مختلف به همدیگر)نام برد.نظام بانکی بدون ربا:در اسلام ، هر نوع دریافت اضافی تحت عنوان بهره ، مردود و حرام است به همین مناسبت مجلس شورای اسلامی

ایران در سال ۱۳۶۲ قانون عملیات بانکی بدون ربا را به تصویب و به تائید شورای نگهبان رساند . این قانون پس از گذراندن مراحل اجرائی رسما از اول سال۱۳۶۳ در نظام بانکی کشور به مورد اجراء گذاشته شد .ماده ۳ قانون عملیات بانکی بدون ربا ، انواع سپرده ها در نظام بانکی کشور به شرح زیر معین می کند: الف- سپرده های قرض الحسنه که شامل دونوع زیر است:۱) حساب جاری۲) حساب پس انداز ب- سپرده های سرمایه گذاری مدت دار:به موجب تبصره این ماده ، سپرده های سرمایه گذاری مدت دار که بانک در بکار گرفتن آنها وکیل است ، در امور مشارکت ، مضاربه ، اجاره به شرط تملیک ، معاملات اقساطی ، مضاربه و مساقات ، سرمایه گذاری مستقیم ، معاملات سلف و جعاله مورد استفاده قرار می گیرد .به موجب ماده ۵ قانون عملیات بانکی بدون ربا ، منافع حاصل از عملیات مذکور در ماده ۳ این قانون ، بر اساس قرارداد منعقده ، متناسب با مدت و مبالغ سپرده های سرمایه گذاری و رعایت سهم منابع بانک به نسبت مدت ومبلغ در کل وجوه به کار گرفته شده در این عملیات تقسیم خواهد شد .به موجب ماده ۶ قانون عملیات بانکی بدون ربا ، بانکها می توانند به منظور جذب و تجهیز سپرده ها با اتخاذ روشهای تشویقی امتیازات ذیل را به سپرده گذاران اعطاء کنند:الف- اعطاء جوایز غیر ثابت نقدی یا جنسی برای سپرده های قرض الحسنه ب- تخفیف و یا معافیت سپرده گذاران از پرداخت کارمزد و یا حق الوکاله .پ- دادن حق تقدم به سپرده گذاران برای استفاده از تسهیلات اعطائی بانک.به موجب ماده ۷ ، بانکها می توانند برای تحقق بخشیدن به هدف گسترش فعالیت بخشهای مختلف تولیدی ، بازرگانی و خدماتی ، با پرداخت قسمتی از سرمایه یا منابع مورد نظر این بخشها ، تسهیلات لازم را برای آنان به وجود آورند. بانکها می توانند مستقیماً در امور و طرح های تولیدی و عمرانی سرمایه گذاری کنند .(به موجب ماده ۸)لیکن به هیچ وجه حق ندارند در تولید اشیاء مصرفی غیر ضروری سرمایه گذاری کنند.(تبصره ماده۸)انواع تسهیلات مالی اعطائی بانکها به واحد بازرگانی :در نظام عملیات بانکی بدون ربا ی جمهوری اسلامی ایران ، بانکها علاوه بر سرمایه گذاری مستقیم در طرحهای تولیدی و عمرانی ، تحت یازده عقد اسلامی مجاز نیز می توانند به اشخاص تسهیلات مالی اعطاء و از این طریق به طور غیر مستقیم در سرمایه گذاری ها شرکت کنند که عبارتند از:۱) قرض الحسنه۲) مضاربه۳) مشارکت حقوقی ۴) مشارکت مدنی ۵) فروش اقساطی ۶) معاملات سلف ۷) اجاره به شرط تملیک۸) جعاله ۹) مزارعه۱۰) مساقات۱۱) خرید دینبانکها با دادن تسهیلات مزبور از طرفی به افزایش تولید و رشد اقتصادی جامه کمک می کنند و از طرف دیگر ، برای صاحبان سهام خود و سپرده گذاران سود ایجاد می کنند.قرض الحسنه:قراردادی است که به موجب آن قرض دهنده اجازه مالکیت مقدار معینی از مال خود را در زمان حال به قرض گیرنده واگذار می کند و قرض گیرنده تعهد می کند که در زمان معینی از آینده عین آن مال و در صورت امکان قیمت آن را به قرض دهنده باز پس دهد.مضاربه :یک قرارداد بازرگانی است بین دو شخص حقیقی یا حقوقی به منظور به جریان انداختن امور بازرگانی . در این قرارداد طرف اول (که مضارب نامیده می شود )تعهد می کند که تمامی سرمایه لازم را فراهم کند و طرف دوم متعهد می شود که تمامی امور بازرگانی مربوط را اجراء کند.مشارکت مدنی :یک قرارداد بازرگانی است که به موجب آن دو یا چند شخص حقیقی یا حقوقی سرمایه نقدی یا جنسی خود را به طرز مشاع و به منظور ایجاد سود در هم می آمیزند . در نتیجه بدون آنکه مرزهای مالکیت این اشخاص در شرکت تاسیس شده ، مشخص باشد ، شرکت مزبور به کار و فعالیت می پردازد و سود به دست آمده از این فعالیت طبق قرارداد قبلی بین آنان تقسیم می شود .مشارکت حقوقی :قراردادی است که به موجب آن یک شخص حقیقی یا حقوقی در تامین سرمایه یک شرکت سهامی شرکت می کند. شرکت مزبور ممکن است در شرف تاسیس یا شرکت موجودی باشد که آن شخص حقیقی یا حقوقی سهام آن را خریداری می کند . بانکها ، مانند هر شخص حقیقی یا حقوقی ، می توانند در تامین سرمایه شرکتهای سهامی در شرف تاسیس یا شرکتهای سهامی موجود مشارکت کنند و بدین گونه هم به رونق اقتصادی جامعه کمک کنند و هم به سود برسند.به موجب ماده ۱۱ قانون عملیات بانکی بدون ربا ، بانکها می توانند به فروش اقساطی ، به شرح فوق مبادرت ورزند .معاملات سلف : منظور از معاملات سلف این است که یک شخص

حقیقی یـا حقوقی محصولات آینـده بنگاههای تولیـدی را پیش خریـد کننـد.اجاره به شـرط تملیک:نوعی قرارداد اجاره است که به موجب آن ، در صورتی که مستأجر به تعهـدات خود ، طبق قرار داد ، عمل کنـد ، در پایان مدت اجاره مالک عین مال مورد اجاره می شود.جعـاله :قراردادی است که به موجب آن جاعل (کارفرما )تعهـد می کنـد که در مقابل عمل مشخصـی که عامل (کارگزار) انجـام می دهـد ، اجرت (کـارمزد) معینی را به او بپردازد . به این اجرت در اصـطلاح حقوقی جعـل می گوینـد . بانکهـا می توانند عملیـات مجـاز بـانکی را از طریق جعـاله انجـام دهنـد . مزارعه:قراردادی است که به موجب آن یک شـخص حقیقی یا حقوقی (که مزارع نامیـده می شود ) مزارعه ای را که تصـرف و بهره برداری از آن مجاز است ، برای مـدت معینی ، به یک شـخص حقیقی ویا حقوقی دیگر که عامل نامیـده می شود واگـذار می کنـد تا طبق قرارداد در آن کشت و زرع کند و از محصول به دست آمده سـهم معینی را به مزارع بدهـد. مساقـات:قراردادی است بین صاحب درخت ونظایر آن و کسـی که نگهـداری و برداشت محصول را تعهد می کنـد . تعهـد کننـده مزبور عامل نامیـده می شود.خرید دین:به منظور ایجاد تسـهیلات لازم برای واحدهای تولیدی ، بازرگانی و خدماتی ، بانکها می توانند اسـناد و اوراق تجاری متعلق به این قبیل و موسـسات راتنزیل کنند .یاد آوری این نکته ضرورت دارد که منظور از اسـناد و اوراق تجاری ، اسـناد و اوراقی مانند سفته و برات است که بر اثر معاملات تجاری حقیقی ایجاد شده باشند . بنابر این بانکها موظفند از تنزیل اسناد و اوراق صوری ، که بحق در معاملات تجاری ایجاد نشده اند ، پرهیز کنند.حسابداری شعب بانک اسـناد محاسـباتی عملیاتی که برای نگهداری حسابها در دفاتر بانک انجام می گیرد باید مبتنی بر اسناد و مدارک کتبی باشد و هیچ یک از واحدها مجاز نیستند بدون سـند محاسـباتی ارقامی در دفاتر ثبت نمایند. اسـناد محاسـباتی باید با مشخصات کامل از نظر تاریـخ ، نام حسابها و توضیـح کافی موضوع سـند و مبلغ تنظیم شود و با امضاء و مهر شـعبه تکمیل گردد. تغیر ارقام و قلم خوردگی در اسـناد موجب سـلب اعتبار سـند می شود ، مگر آنکه با ذکر توضیـح کافی وتصـحیح ارقام بطور خوانا به تاییـد و به امضاء مجدد مسئول رسـیده باشد.دفاتر کارمندانی که مسـئول ثبت اسـناد در دفاتر و نگهداری حسابها هستند باید به اصول دفتر داری و روشهای حسابداری بانک اشنا باشنـد . تراشیـدن ، پاک کردن ، قلم زدن مندرجات دفتر و بین سـطور نوشتن و یا جای سفید گذاشتن در هر صفحه بیش از حد معمول منع قانونی دارد و اشتباهات احتمالی در ثبت اقلام باید با رعایت اصول دفتر نویس اصلاح گردد. دفاتری که از نظر امور حسابداری مورد اسـتفاده شـعب می باشـند عبارتند از: دفتر روزنامه گروه ، دفتر معین جزء ، دفتر روزنامه شعبه ، دفتر معین کل و دفتر صـندوق دفتر روزنامه گروه دفتر روزنامه دفتری است که کلیه عملیات روزنامه شـعب باید بصورت ریز و بر حسـب طبقه بندی حسابها در آن ثبت گردد و چون در بانک ملی ایران هر گروه بانکی دارای دفتر جداگانه می باشد، بنابراین برای نوشـتن دفتر مزبور باید ابتدا اسناد بدهکار و بستانکار حساب جاری را در خلال ریز در ستونهای مربوط و در ذیل سرفصل حسابجاری درج و درپایـان روز اسـناد مربوطه به سـایر فصول حسابهـا را به تفکیـک در ذیـل سـرفصل مربوط به همـان حسـاب ثبت نموده و پس از حصول اطمینان از صحت عملیات انجام شده برابر ما به التفاوت جمع کل اقلام بدهکار و بستانکار روزانه سند صندوق صادر و دفتر روزنامه عمل نمایند تا موازنه حساب روز برقرار گردد. ضـمنا "در پایان وقت اداری که مسئول گروه موجودی نقد خود را به رئیس شعبه یا حسابدار مربوطه تحویل و تسویه حساب می نماید صـحت جمع صـفحات دفتر و صدور و ثبت سند صندوق در ذیل عملیات دفتر روزنامه هر گروه بانکی باید از طرف مسئول صندوق یا رئیس شعبه تائید شود.پس از انجام عملیات فوق ، هر گروه بانکی باید ابتـدا اقلاـم مربوط به حسابهـای انتظـامی را به موجب اسـناد صـادره بعـد از رقم صـندوق ثبت نموده و سـپس جمع اقلام بـدهکار و بستانکار روزانه هر یک از سرفصل ها را با قلم قرمز در ذیل اقلام همان سرفصل تعین و پس از بستن حساب روز، ضمن انتقال جمع کـل گردش عملیـات بـدهکار و بسـتانکار تـا آخر روز قبل در زیر جمع اقلام بـدهکار و بسـتانکار امروز، جمع کل گردش عملیات بـدهکار و بسـتانکار تا آخر امروز که بایـد مساوی و برابر باشـد در انتهای صـفحه ثبت و جمع بندی نماید.مبلغی که به موجب سـند صنـدوق در دفتر روزنامه ثبت می شود معرف مابه التفاوت وجوهی است که یک گروه بانکی در خلال روز از اشـخاص و مشتریان

دریافت و یا به آنها پرداخت نموده است. بنابراین هرگاه وجوه دریافتنی بیش از وجوه پرداختنی باشد چون جمع اقلام مندرج در ستون بستانکار دفتر روزنامه بیشتر از جمع اقلام بدهکار می باشد برای ایجاد توازن در جمع کل عملیات روزانه باید سند بدهکار صندوق صادر ودر دفتر ثبت گردد و برعکس در صورتیکه وجوه پرداختنی بیش از وجوه دریافتنی باشد چون اقلام مندرج در ستون بدهکار دفتر روزنامه بیشتر از اقلام بستانکار می باشد و برای ایجاد توازن در جمع کل عملیات روزانه ، سند بستانکار صندوق صادر و در دفتر روزنامه ثبت می شود.شماره ردیف صدور برگه اسنادی که در دفاتر روزنامه ثبت می شود در اول هر ماه از ۱ شروع و تا آخر ماه ادامه می یابد واین شماره ردیف باید عینا در روی اسناد مورد عمل درج گردد. دفتر معین جزء چون لازم است وضعیت هر یک از حسابها ی جزء شعب از نظر نوع حساب و مشخصات و مبلغ بطور تفکیک در کلیه واحدها مشخص باشد بنابراین کلیه شعب باید برای حسابهای جزء هر سرفصل در دفتر معین جزء ، حساب جداگانه ای اختصاص داده مبلغ و مشخصات اسناد مورد عمل را به موجب نوع حساب فرعی در دفاتر معین جزء به ریز ثبت و شماره ردیف دفتر را در روی اسناد درج نمایند. بدیهی است جمع گردش عملیات و مانده کلیه حسابهای جزء که در دفتر معین ، یک سرفصل حساب را تشکیل می دهند باید با گردش عملیات و مانده سرفصل حساب مربوط در دفتر معین کل و خلاصه کل روزانه برابر باشد.دفتر روزنامه شعبه در کلیه شعبی که از ۵ گروه یا بیشتر تشکیل شده است برای ثبت و ادغام جمع عملیاتی که بوسیله گروه ها انجام میشود باید دفتر روزنامه شعبه به شرح زیر تنظیم گردد. همه روزه به موجب خلاصه دفتر روزنامه گروه ها عملیات بدهکار و بستانکار در سر فصل با ذکر نام سرفصل و شماره گروه ها به ترتیب نوشته شده و جمع عملیات هر سرفصل معین می گردد و سپس با جمع بندی صفحات نوشته شده " جمع گردش عملیات روز" ............بدست می آید طریقه بستن دفتر روزنامه شعبه عیناَ مانند دفتر روزنامه گروه می باشد.از سایر دفترها میتوان از دفاتر زیر نام برد :دفتر نمونه ۹۳( دفتر وضعیت صندوق)دفتر عملیات صندوق و گروه ها دفترنمونه ۹۴ (دفتر عملیات صندوق)مسئول صندوق یا مسئول شعبه در شروع کار، مانده روز قبل را در دفتر نمونه ۹۳ ثبت وسپس ارقام پرداختنی یا دریافتنی از گروهها در خلال روز را در ستونهای مربوط با ذکر شماره فیش و شماره گروه ثبت و وجوه دریافتنی از هر گروه در پایان وفت را نیز در ستون دریافتنی دفتر درج و سپس ریز پول موجود در پایان وقت را نیز در ستون دریافتنی درج و سپس ریز پول موجود در پایان وقت را نیز در قسمت ۱ تعین و پس از جمعبندی رقم جمع قسمت ۱ که نشاندهنده ریز وجوه موجود در صندوق می باشد به آخرین سطر ستون پرداختنی قسمت ۲ منتقل و پس از جمع بندی ستون های پرداختنی قسمت ۲ منتقل و پس از جمع بندی ستون های پرداختنی و دریافتنی باید در انتها توازن برقرار شود.و نمونه ۹۴ نیز به منظور تسهیل در امر مبادلات پولی شعب ۲ گروه به بالاـ تهیه گردیده است .دفتر کل دفتر کل عبارت است از دفتری که مجموعه حسابهای شعبه در آن به صورت کلی نگهداری می شودشعب ۳ گروه به بالا باید دفتر معین کل به شرح زیر تنظیم نمایند:ابتدا برای هر سر فصل تعداد صفحات کافی اختصاص داده شده سپس روزانه گردش عملیات هر سر فصل از خلاصه روزنامه را و در شعب ۵ گروه به بالاـ از خلاصه دفتر روزنامه شعبه منتقل و در صفحه مربوط در یک سطر ثبت و روزانه جمع بندی و مانده گیری میشود و پس از اتمام نقل و ثبت عملیات در دفتر کل اقدام به تهیه خلاصه کل روزانه شعبه می گردد.فصول اصلی حسابها در دفتر کل و حسابهای فرعی در دفاتر معین جزءفصول اصلی حسابها در خلاصه کل روزانه با شماره ردیف سرفصلهای مربوط که در حال حاضردر شعب بانک بر اساس عملیات بانکی بدون ربا تدوین شده و مورد عمل می باشد شامل حسابهای زیر می باشد:۱. صندوقسر فصل حساب صندوق نشاندهنده موجودی ریالی صندوق می باشد، لذا همیشه وجوه موجود در صندوق ریالی شعبه در پایان هر روز بایستی با رقم مانده سرفصل حساب صندوق در دفتر کل برابر باشد.۲. اسکناس و ارز۳. سپرده قرض الحسنه جاری بانکها ۴. قرض الحسنه اعطائی.وجوهی که پس از انعقاد قرارداد مربوط به پرداخت قرض الحسنه بهمشتریان حائز شرایط با تصویب مقامات ذیصلاح بانک پرداخت می شود باید اسناد مربوطه به شرح زیر صادر و در دفاتر ثبت گردد. حساب قرض الحسنه(معادل اصل کارمزد

مربوطه)(بدهکار) حساب کارمزد دریافتنی ، عندالزوم حساب کارمزد سالهای آینده قرض الحسنه(بستانکار)بدیهی است اسناد مربوط به حساب قرض الحسنه در کارتی که به نام هر یک از مشتریان به صورت جداگانه نگهداری می شود ثبت خواهد شد.عناوین قرض الحسنه عبارتند از:هزینه های ازدواجتهیه جهزیه درمان بیماریتعمیرات مسکن کمک هزینه تحصیلی کمک برای ایجاد مسکن در روستاها ثبت حسابداری مربوط به کسر کارمزد سالانه پس از تعین اقساط و سهم کارمزد همزمان با اولین قسط هر سال که کارمزد با توجه به آئین نامه های هر سال متغیر میباشدحساب صندوق یا حساب قرض گیرنده (بدهکار)حساب قرض الحسنه اعطائی (بستانکار)۵. مضاربهاسناد پرداخت بابت سرمایه که ثبت آن به صورت زیر می باشد:حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده (بدهکار) حساب جاری عامل(بستانکار) دریافت از عامل بابت تسهیلات استفاده شده:هنگامی که بانک از بابت مضاربه وجهی از عامل دریافت مینماید (اعم از ماحاصل فروش و غیره) اسناد حسابداری زیر صادر میشود:حساب عامل یا صندوق (بدهکار) حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده(بستانکار)تسویه حساب مضاربه :که خود دارای دو حالت می باشد: الف- در کارت حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده مانده بستانکار داشته باشیم(سود)که ثبت حسابداری آن به شرح زیر می باشد:حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده {معادل بستانکار همین حساب}(بدهکار) حسابسودمعاملات معادل سهم بانک(بستانکار) حساب جاری عامل {معادل نسبت سهم عامل}ب- در کارت حساب مذکور مانده بدهکار باقی مانده باشد(خسارت)حساب جاری عامل معادل کسر سرمایه مضاربه(بدهکار) حساب مضاربه تسهیلات استفاده شده(بستانکار) ۶. حساب مشترك مشارکت مدنی که بین بانک و شریک همزمان تعین و به حساب مشارکت مدنی که بدین منظور افتتاح می گردد واریز و به شرح زیر عمل می شود:در صورتیکه سرمایه به صورت وجوه نقد باشد:الف- سهم بانکحساب مشارکت مدنی (بدهکار) حساب مشترك مشارکت مدنی(بستانکار) ب- سهم شریکحساب جاری شریک و یا حساب صندوق (بدهکار) حساب مشترك مشارکت مدنی (بستانکار)در صورتیکه سرمایه غیر نقدی باشد:الف- سهم بانک:حساب مشارکت مدنی (بدهکار) حساب مشترك مشارکت مدنی (بستانکار)و همزمان با ثبت بالا ، ثبت زیر باید انجام گیرد:حساب مشترك مشارکت مدنی(بدهکار) حساب اموال یا دارائی مربوط(بستانکار) این دو ثبت موئید تحویل سرمایه غیر نقدی بانک به شریک و انعکاس آن در حساب مشترك مشارکت مدنی می باشد که از طریق آن عمل پرداخت سرمایه غیر نقدی و تحویل آن نشان داده می شود. در صورتیکه قیمت دفتری اموال و یا دارائی بانک با قیمت تقویم شده متفاوت باشد ما به التفاوت در حساب دارائی ها تعدیل و به حساب درامد یا هزینه بانک منظور خواهد گردید.ب- سهم شریک:حساب بدهکاران متفرقه (بدهکار) حساب مشترك مشارکت مدنی (بستانکار)پس از ثبت زیر و هنگام تحویل سرمایه غیرنقدی شریک به شرکت مدنی که همزمان صورت می گیرد ثبت حسابداری زیر صورت میگیرد:حساب مشترك مشارکت مدنی(بدهکار) حساب بدهکاران متفرقه(بستانکار)ثبت مربوط به استفاده از سرمایه به هنگام استفاده شریک از سرمایه مشارکت مدنی به موجب تقاضای شریک و تائید نماینده بانک ثبت حسابداری زیر زده می شود:حساب مشترك مشترك مدنی (بدهکار) حساب جاری شریک(بستانکار)ثبت مربوط به دریافت وجه از شریک:هنگامی که بانک از بابت مشارکت مدنی وجهی از شریک دریافت می نماید ثبت های حسابداری زیر به کار میرود:حساب جاری شریک یا صندوق(بدهکار) حساب مشترك مشارکت مدنی(بستانکار)ثبت مربوط به تسویه حساب مشارکت مدنی :پس از خاتمه موضوع شرکت و یا انقضاء مدت آن و تعین تکلیف دارائی ها و موجودی های شرکت و همچنین ثبت آنها در حسابهای ذیربط، شرکت مدنی خاتمه یافته و حسابهای مربوط بشرح زیر تسویه خواهد شدالف – در صورتیکه مشارکت مدنی سود داشته باشد:برگشت سرمایه:حساب مشترك مشارکت مدنی {معادل کل سرمایه}(بدهکار) حساب مشارکت مدنی (بستانکار) حساب جاری شریک یا صندوق {معادل سهم سرمایه شریک}تقسیم سود:حساب مشترك مشارکت مدنی (بدهکار) حساب سود معاملات {معادل سهم سود سود شریک}(بستانکار) حساب جاری شریک یا صندوق {معادل سهم سود شریک}ب- در صورتیکه مشارکت مدنی زیان داشته باشد:۱) چناچه مانده بستانکار حساب

مشترک مدنی بیش از سهم سرمایه بانک باشد اسناد به شرح زیر صادر و در دفاتر ثبت می شود:حساب مشترک مشارکت مدنی {معادل مانده بستانکار این حساب } (بدهکار) حساب مشارکت مدنی {معادل سهم سرمایه بانک}(بستانکار) حساب جاری شریک یا صندوقدر صورتیکه حساب مشترک مشارکت مدنی مانده بستانکار آن کمتر از سهم سرمایه بانک باشد اسناد حسابداری زیر صادر و در دفاتر منعکس میشود .حساب مشترک مشارکت مدنی {معادل سهم سرمایه بانک}(بدهکار) حساب مشارکت مدنی (بستانکار)با ثبت این سند سهم سرمایه بانک تضمین شده است تأمین و معادل مانده بدهکار حساب مشترک مشارکت مدنی از حساب جاری شریک به شرح زیر برداشت می شود .حساب جاری شریک(بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی (معادل مانده بدهکار همین حساب )(بستانکار)۷. فروش اقساطینظر به اینکه انجام معاملات فروش اقساطی مستلزم پیش پرداخت توسط مشتریان می باشد بنابر این عملیات حسابداری آن در ذیل سرفصل حساب مذکور جهت کلیه معاملاتی که درآنها دریافت پیش پرداخت از مشتریان الزامیست ثبت گردیده است:ثبت مربوط به خرید اموال :حساب اموال فروش اقساطی(بدهکار) حساب صندوق و یا حساب گیرنده وجه {فروشنده}(بستانکار)ثبت مربوط به تعدیل حساب و پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات:حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات(بدهکار) حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی (بستانکار)۸. اموال فروش اقساطی پس از انعقاد قرارداد فروش اقساطی و هنگام تحویل کالا به مشتری ثبت های حسابداری زیر در دفاتر ثبت می گردد:حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی {معادل قیمت فروش}(بدهکار) حساب اموال فروش اقساطی {معادل قیمت تمام شده}(بستانکار) سود معاملات(بستانکار) درآمد سالهای آینده (بستانکار) واگر وجوه را به اقساط از مشتریان

دریافت کنیم ثبت زیر در دفاتر ثبت می گردد:حساب صندوق یا جاری مشتری(بدهکار) حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی(بستانکار)تعدیل درآمد سالهای آینده معاملات : در پایان سال به منظور تعین درآمد فروش اقساطی ومشخص کردن میزان درآمدهای معوق فروش اقساطی حساب درآمد سالهای آینده معاملات به شرح زیر تعدیل می گردد:ثبت درآمدهای فروش اقساطی اقساط وصول شدهحساب درآمدهای سالهای آینده معاملات(بدهکار) حساب سود معاملات(بستانکار)ثبت مربوط به درآمدهای فروش فروش اقساطی سرسید گذشته و وصول نشده :حساب درآمدهای آینده معاملات(بدهکار) حساب سود معوق معاملات(بستانکار)ثبت وصول درآمد فروش اقساطی در دوره های بعدی:حساب سود معوق معاملات(بدهکار) حساب سود معاملات(بستانکار)۹. اجاره به شرط تملیک : ثبت ایجاد حساب فوق(خرید اموال اجاره به شرط تملیک) : حساب اموال اجاره بشرط تملیک(بدهکار) حساب صندوق یا جاری گیرنده وجه(بستانکار) ثبت واگذاری اموال موضوع اجاره به شرط تملیک:حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی(بدهکار) حساب اجاره به شرط تملیک وجوه استیجاری(بستانکار)دریافت مال الاجاره :ثبت مربوط به دریافت اجاره از مستاجر به صورت اقساط:حساب صندوق یا حساب جاری مشتری(بدهکار) حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی (بستانکار)و اگر این مال الاجاره به صورت پیش پرداخت از مشتری دریافت گردد ثبت حسابداری فوق منعکس می گردد:حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات (بدهکار) حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی (بستانکار)عدم وصول به موقع اقساط اجاره:عملیات حسابداری این مورد نیز مانند مطالبات سرسید گذشته و مطالبات معوق است تعدیل حسابهای اجاره به شرط تملیک:مال الاجاره اموال واگذار شده به اجاره به شرط تملیک که به اقساط از مستاجر دریافت می شود از دو قسمت تشکیل شده است یک قسمت بابت اصل وجوه پرداختنی که به نسبت اقساط مال الاجاره دریافتنی در حسابی تحت عنوان اجاره به شرط تملیک وجوه استهلاکی منظور می گردد بطوریکه در پایان قرارداد و وصول کلیه اقساط مال الاجاره مانده این حساب معادل مانده حساب اموال اجاره به شرط تملیک خواهد شد . که با یکدیگر پایاپا می شود و در قسمت دیگر بابت سود معاملات (درآمد اجاره به شرط تملیک )می باشد که به نسبت اقساط وصول شده محاسبه و به حساب سود معاملات منظور می گردد. با توجه به مراتب فوق در پایان هر سال و همچنین در پایان هر قرارداد اجاره به شرط تملیک با استفاده

از روش محاسباتی حساب درآمد معاملات و وجوه استیجاری سالهای آینده اجاره به شرط تملیک به تناسب آن قسمت از اقساط وصول شده در طول آن سال و یا آن دوره بصورت زیر تعدیل می گردد:حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استیجاری(بدهکار) حساب اجاره بشرط تملیک وجوه استهلاکی (بستانکار) حساب سود معاملات(اجاره بشرط تملیک)(بستانکار)روش محاسبه سود معاملات اجاره به شرط تملیک: ۲ R=C۱ * i {۱+N} در این فرمولها : A=C+R کل درآمد در طول اجارهR قیمت تمام شده مال مورد اجاره C۱ = نرخ سود سالانه و پیش بینی شده I =تعداد اقساط مال الاجاره N =کل سرمایه موردلزوم(سرمایه بانک+مشتری) C =مبلغ کل مال الاجاره(جمع سرمایه و سود مورد انتظار) A =ثبت تسویه حساب اجاره به شرط تملیک:حساب وجوه استهلاکی اجاره به شرط تملیک(بدهکار) حساب اموال (منقول یا غیر منقول) اجاره به شرط تملیک(بستانکار)ثبت اسناد حسابداری فوق کلیه حسابهای اجاره به شرط تملیک در دفاتر بانک تسویه و اموال مورد اجاره طبق مفاد قراردادنامه به مالکیت مستاجر در خواهد آمد ۱۰. اموال منقول اجاره به شرط تملیک ۱۱. اموال غیر منقول اجاره به شرط تملیکعملیات حسابداری این دو سر فصل نیز همانند عملیات حساب اجاره به شرط تملیک می باشد.۱۲. معاملات سلفثبت مربوط به پرداخت به فروشنده بابت معاملات سلف :حساب معاملات سلف (بدهکار) حساب فروشنده {پرداخت نقدی مجاز نمی باشد}(بستانکار)ثبت مربوط به تحویل کالا:حساب کالای معاملات سلف(بدهکار) حساب معاملات سلف(بستانکار)ثبت مربوط به هزینه های خرید(هزینه های حمل ونقل و انبارداری و.......):حساب کالای معاملات سلف {معادل هزینه های عملیاتی}(بدهکار) حساب صندوق یا گیرنده وجه(بستانکار)فروش کالای سلف:۱) فروش نقدی ثبت فروش نقدی به صورت زیر خواهد بود:حساب صندوق یا خریدار(بدهکار) حساب کالای معاملات سلف {به قیمت فروش}(بستانکار)۲) فروش اقساطیدر صورتیکه کالای موضوع معامله سلف بطور نسیه فروخته شود باید ابتدا معادل بهای روز کالا ـ از حساب اموال فروش اقساطی برداشت و اسناد حسابداری مربوطه را به شرح بند الف صادر و در حسابها ثبت شود .۱۳. کالای معاملات سلفعملیات این سرفصل نیز همانند سرفصل حساب معاملات سلف است۱۴. جعاله ۱۵. خرید دینوجه اوراق تجارتی که بر اساس پرونده پایه مصوب تسهیلات اعطائی خرید دین مشتریان تنزیل می شود باید از سرفص خرید دین بر حسب تهران و یا شهرستان در دفتر معین جزء برداشت و یا پس از کسر مبلغ سود ، خالص مبلغ به حساب جاری مشتری منظور و یا چک بانکی در وجه آورنده سفته به امضاء مشتری اعتباری صادر گردد.وجوه اوراق تجارتی که بعدا وصول و یا به علت عدم وصول منجر به واخواست می گرددبه بستانکار حسابهای فوق واریز می شود .وجه اوراق تجارتی که متعهدین آنها مقیم سایر شهرها به غیر از تهران می باشند پس از تنزیل در موقع وصول بموجب بردرو و یا اعلام وصول دریافتی از توزیع و یا شعبه وصول کننده به سر فصل حساب خرید دین شهرستان واریز می شود . در شعبه وصول کننده وجه اوراق تجارتی (سفته ها و بروات خریداری) پس از وصول باید در بردرو بستانکار مخصوص بروات خریداری ثبت و به حساب ۱۷ منظور شود .شعب واگذارنده باید وجه اوراق تجارتی را پس از وصول ضمن ثبت در بردرو بدهکار مخصوص بروات از حساب ۱۷ برداشت و به حساب بستانکار خرید دین شهرستان منظور نمایند .شعب موظفند برای هر مشتری که از اینگونه تسهیلات اعطائی استفاده می نماید کارت مانده تعهدات اشخاص اختصاص داده و جمع کل اوراق تجارتی را که در هر نوبت تنظیم یا وصول شده است بموجب برگ پیشنهاد تنزیل یک قلم در کارت مذبور ثبت نموده و همانطوریکه در دستور امور مصارف مشروحاً توضیح داده شده است همیشه آخرین مانده تعهدات مشتری را مشخص و اکیداً مراقبت نمایند تا مانده تعهدات مشتری از حد تسهیلات اعطائی پایه مصوبه تجاوز ننماید .۱۶. سفته های شهری ۱۷. سفته های شهرستانی ۱۸. وام تولیدی و خدماتی کوچکشعب در ارتباط با ایجاد تعهدات وام تولیدی و خدماتی کوچک نقشی نداشته و فعالیت آنها صرفاً در جهت وصول اقساط آن تا پایان مدت آخرین قسط خواهد بود .۱۹. وام تأمین مسکن کارکنان بانکاین حساب فقط اختصاص به وام تأمین مسکن کارمندان داشته

که منحصراً واحدهایی که مجاز به پرداخت این وام بوده اند دارای مانده بدهکار می باشد که با وصول تدریجی اقساط آن مانده مانده مذکور تعدیل می گردد .۲۰. سایر وام هاوامهائی که مشمول این سرفصل می باشند عبارت از وام متفرقه ، کارگشائی ، صنفی و وام ضروری کارکنان بانک که از این مجموعه تنها وام ضروری و تعمیر مسکن بانک در شعبی به این امر اختصاص یافته اند فعال بوده و دارای گردش عملیات بدهکار و بستانکار می باشد .بدیهی است سایر وامها مانند موارد مندرج در بند۵۵ و ۵۶ فاقد گردش عملیات بدهکار خواهد بود. ۲۱. اعتبار در حساب جاری ۲۲. بدهکاران بابت اعتبارات اسنادی پرداخت شده۲۳. بدهکاران بابت ضمانت نامه های پرداخت شدهمبلغ ضمانت نامه هایی که توسط شعب بانک وجه آنها به ضمانت گیر پرداخت می شود از سر فصل فوق الذکر برداشت می گردد. ضمنا شعبی که در سرفصل فوق دارای مانده باشند مکلفند که در پایان هر ماه صورت ریز اقلام پرداختنی را از محل این سرفصل را در دو نسخه با مشخصات کامل (شماره ضمانت نامه– سرسید – ومبلغ در ستون ملاحظات اسامی متعهدین سفته ها و یا سایر وثائق)تهیه و به دوایر تسهیلات و حقوقی منطقه ارسال دارند .۲۴. اسناد بروات واخواست شده معاملاتوجوهی که بابت تنزیل اوراق تجارتی از سر فصل حساب خرید دین برداشت و یا اوراق و اسناد تجارتی که جهت دریافت اقساط تسهیلات اعطائی معاملات از مشتریان اخذ گردیده در صورت عدم وصول وجه آنها در موعد مقرر پس از واخواست بایستی بلافاصله از سرفصل مطالبات سررسید گذشته معاملات برداشت و بنابر حسب مورد به حساب خرید دین و یا سایر تسهیلات اعطائی مربوط واریز گردد . بنابر این با این تعریف این سرفصل در حال حاضر فاقد گردش عملیات بدهکار در این ارتباط خواهد بود .۲۵. مطالبات سرسید گذشته معاملات وجوهی که از بابت تسهیلات اعطائی از سرفصل حسابهای مربوطه برداشت می شود و چنانچه در سرسید مقرر مشتریان نسبت به باز پرداخت اقساط بدهی یا دیون خود اقدام ننمایند بایستی از حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت و به حسابهای مربوطه واریز گردد . روش عملیات حسابداری هر یک از مطالبات سرسید گذشته معاملاتی که مشمول عملیات سرفصل اسناد و بروات خواسته شده معاملات نمی گردند به شرح زیر خواهد بود:۱) مضاربه :به هنگامی که کارت حساب مضاربه تسهیلات اعطائی پس از تسویه حساب دارای مانده بدهکار(خسارت) بوده و حساب جاری عامل نیز فاقد مانده کافی جهت جبران خسارت فوق باشد شعب الزاماً وجوه مربوط را بایستی از سرفصل مطالبات سرسید گذشته مطالبات برداشت و به حساب مضاربه تسهیلات اعطائی واریز نمایند:حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات (بدهکار) حساب مضاربه تسهیلات اعطائی (بستانکار)۲) مشترک مشارکت مدنی :از آنجا که سهم سرمایه بانک تضمین شده است لذا به هنگام تسویه حساب مشترک مشارکت مدنی در صورتیکه این حساب مانده بستانکار نداشته باشد و یا مانده بستانکار آن کمتر از سهم سرمایه بانک و بر حسب مورد کل سرمایه بانک در حساب جاری شریک موجود نباشد شعب الزاماً بایستی به منظور برگشت سرمایه سهم بانک بشرح زیر عمل نمایند:حساب سرسید گذشته معاملات {معادل مانده بدهکار حساب مشترک مشارکت مدنی}(بدهکار) حساب مشترک مشارکت مدنی(بستانکار)۳) فروش اقساطی :در مواردیکه پرداخت اقساط توسط مشتری در سرسید مقرر صورت نپذیرد مبلغ قسط مربوط بایستی از حساب مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت و به حساب فروش اقساطی تسهیلات اعطائی واریز گردد.۴) اجاره به شرط تملیک:در صورت عدم پرداخت به موقع اقساط اجاره ثبت های زیر در دفاتر عمل می گردد:حساب سرسید گذشته اجاره به شرط تملیک معادل سهم پرداختنی مشتری از هر قسط(بدهکار) اجاره بشرط تملیک تسهیلات اعطائی(بستانکار) همزمان با ثبت اسناد و حسابداری فوق حساب پیش پرداخت مشتریان متناسب با اقساط معوق نیز تعدیل و بشرح زیر در حسابها منعکس می گردد:حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات(بدهکار) حساب اجاره بشرط تملیک تسهیلات اعطائی(بستانکار)همزمان با ثبت اسناد و حسابداری فوق حساب پیش پرداخت مشتریان متناسب با اقساط معوق نیز تعدیل و بشرح زیر در حسابها منعکس می گردد:حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات (بدهکار) حساب اجاره به شرط تملیک تسهیلات اعطائی (بستانکار)الف)- وصول مطالبات سرسید گذشته اجاره بشرط تملیکچنانچه وصول اجاره معوق قبل از پایان سال و

یـا پایـان دوره صورت پـذیرد عملیـات حسابـداری آن به شـرح زیر می باشـد:حساب صـندوق یا حساب مسـتأجر (بـدهکار) حساب مطالبات سرسـید گذشـته معاملات {اجاره به شـرط تملیک} (بسـتانکار) بـدیهی است در پایان سال و یا پایان دوره اجاره ، تعدیلات بصـورت زیر صـورت می پـذیرد:حسـاب اجـاره بشـرط تملیـک وجـوه استیجـاری(بـدهکار) حسـاب اجـاره بشـرط تملیـک وجـوه استهلاکی(معادل اصل سرمایه در هر قسط)(بسـتانکار) حساب سود معاملات (اجاره بشـرط تملیک)(بستانکار)ب)- در صورتیکه تعـدادی از اقساط معوق مال الاجاره در پایان سال به هنگام تعـدیل حسابها وصول نشده باشد و مبالغ مربوط قبلا از حساب مطالبات سرسـید گذشـته معاملات تأمین شده باشد و یا در زمان تعدیلات از حساب مذکور تامین گردد تعدیلات لازم به میزان مبالغ مذکور بشـرح زیر در حسابهـای مربوط به عمل خواهـد آمـد :حساب اجاره بشـرط تملیک وجوه استیجاری {معادل کل قسـط} (بـدهکار) حسـاب اجـاره معوق {معـادل قسـط پرداختنی مسـتاجر پس از کسـر سود یـک قسط(بسـتانکار) حساب اجاره بشـرط تملیک وجوه استهلاکی {معادل مبلغ هر قسط پیش پرداخت شده } حساب سود معوق معاملات (معادل مبلغ سود موجود در هر قسط)۵) سـلف:در صورتیکه فروشـنده در مهلت مقرر کالا و یا بهای موضوع معامله را به بانک تحویل ننماید اسناد حسابـداری به شـرح زیر انجام می پـذیرد:حساب سرسـید گذشـته معاملات(بدهکار) حساب معاملات سـلف(بسـتانکار)۲۶.مطالبات معوق معاملاتوجوهی که از اسـناد و بروات خواسته شده و یا مطالبات سرسید گذشته معاملات برداشت شده است در صورتیکه بعداً وصول گردد مبـالغ وصول شـده بایـد به حسابهـای مـذکور واریز شود در غیر اینصورت هرگـاه شـعب موفق به وصول مطالبات فوق نگردنـد برای جلوگیری از تضـییع حقوق بانک با توجه به مهلتهای قانونی که بانک می توانـد علیه متعهدین وظهرنویسان اقامه دعوا نمایـد بـا کسب مجوز از منطقه متبوعه ، بایـد وجوه مـذکور را از سر فصـل حساب مطالبات معوق معاملات برداشت نموده و اصـل اسـناد مربوط را جهت اقدامات قانونی به دایره حقوقی منطقه ارسال دارد به این ترتیب مبالغی که از این بابت به وسیله دوایر یا اداره حقوقی بانـک بعـدا وصول به شـعبه حواله می شونـد بایـد به این حسـاب واریز گردد. بـدیهی است پس از اقـدامات فوق مسـئولیت وصول مطالبات در هر لحظه از زمان کماکان به عهده مسئولین شعب بوده که بایستی همکاری های لازم را با مقامات حقوقی بانک نسبت به وصول آنها در حداقل زمان ممکنه انجام دهد . ۲۷. اسناد و بروات واخواست شده قدیمی ۲۸. وام های سرسید گذشته۲۹. مطالبات معوق۳۰. تسهیلات اعطائی۳۱. بدهکاران متفرقه۳۲. حساب شـعب که از حسابهای زیر تشکیل شده :I. چکهای انتقالی II. انتقـال وجهIII. سـایر حسابهـا (هزینه هاــ حساب ۱۱۰۰ــ مانـده های مطالبه نشـده و........)۳۳. حسـاب مرکز بمنظور ثبت عملیات فیمابین شـعب از قبیل حواله های تلگرافی و کتبی وارده و صادره و وجوه دریافتی به انواع حسابهای پس انداز سایر شـعب ، سفته ها و بروات واگـذاری دریافتنی و همچنین سایر اقلام مبادلات بین شـعب ، کلیه واحـدها باید در فوی و لانت حساب جداکانه ای ذیـل سـرفصل حسـاب مرکز تحت عنوان حسـاب ۱۷ نگهـداری کنند ۳۴. تعهـدات مشتریـان بابت ضـمانت ها و پـذیرش ها ۳۵. تعهـدات مشتریان بابت اعتبارات باز شده به ارز۳۶. سپرده قرض الحسـنه جاری دولتی (به نمایندگی بانک مرکزی)۳۷. سپرده قرض الحسنه سایر موسسات دولتی ۳۸. سپرده قرض الحسنه جاری بانک ها ( حساب آنها )حسابهایی که سایر بانکها نزد توزیع ها وشعب بانـک صـادرات افتتـاح می نماینـد بایـد بطور کلی در سـرفصل حسـاب سپرده قرض الحسـنه بانکهـا نزد مـا (حسـاب آنها )در دفاتر نگهـداری شود . در این مورد هر واحـد بایـد به تعداد سایر بانکهائیکه نزد ما حساب باز نموده اند در صورت حسابهای جداگانه ای نگهـداری نمـوده ، عملیـات بـدهکار و بسـتانکار هر یـک از بانکهـا را در حسـاب مخصوص خود ثبت و در آخر هر مـاه به صورت حسـاب هر بانک جهت رسیدگی و تائیـد عملیات انجام شـده به بانک مربوط ارسال دارنـد .۳۹. سپرده قرض الحسـنه جاری ریالی وجوهی که بعنوان سپرده دیـداری طبق شـرایط عملیـات حسابـداری از مشتریان دریافت می شود به بسـتانکار این حساب منظور می شود . و وجوهی که به هر ترتیب با رعایت شـرایط پرداخت می گردد در بـدهکار حساب ثبت خواهـد شد . برای نگهداری حساب هر مشتری یـک کـارت اختصـاص داده می شود که عملیـات دریـافت و موجودی حساب به ترتیب تاریـخ و ردیف در آن ثبت می

گردد و در هر عمل دریافت مانده نهائی حساب باید در کارت تعیین گردد و در پایان هر روز مسئولین وگرئه موظفند اسناد بدهکار و بستانکار هر حساب را با اقلام ثبت شده در کارتها مقابله و با تعیین جمع عملیات بدهکار و بستانکار و مانده پایان روز حساب مشتری را کنترل و تائید نمایند.۴۰. سپرده قرض الحسنه جاری ارزی ۴۱. سپرده قرض الحسنه پس انداز ریالیشعب وجوهی را که از مشتریان در یافت می نمایند به صورت ریز در بردرو مخصوص بستانکار و وجوهی را که به صاحبان حساب پرداخت می شود را در بردرو بدهکار حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز ثبت نموده و در انتهای بردروها جمع اقلام مندرج را تعیین و یک قلم به حساب مزبور در دفتر معین و در دفتر روزنامه ذیل سرفصل مربوط ثبت نماید و نسخه اول بردرو های مزبور را به اداره ماشین های الکترونیك ارسال دارند .هر گاه در شعب غیر از باز کننده حساب وجهی به حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز دریافت شود شعبه دریافت کننده در قبال دریافت وجه مبادرت به صدور یك فقره چك بانکی (بدون کارمزد و هزینه) نموده ۴۲. سپرده قرض الحسنه پس انداز ارزی ۴۳. حساب مشترك مشارکت مدنی ۴۴. سپرده پس انداز قرض الحسنه باز سازی مناطق آسیب دیده ۴۵. بستانکاران متفرقه دولتی ۴۶. بستانکاران متفرقه حسابهای مختلفی که بطور عموم در حال حاضر سرفصل حساب بستانکاران متفرقه را تشکیل می دهند عبارت از موقت اشخاص ، اضافه صندوق و منافع سپرده سرمایه گذاری بلند مدت که در این مورد کلیه شعب باید در دفتر معین برای هر از حسابهای جزء سرفصل بستانکاران متفرقه صفحات جداگانه ای اختصاص داده و عملیات محاسبه هر یك را بشرح زیر انجام دهند.تبصره . در برخی شعب که پرداخت حقوق کارکنان دولت به آن محول شده است در ذیل حساب سرفصل فوق حسابی به نام پرداخت حقوق موسسه یا اداره افتتاح میگردد . که شرح آن در خاتمه همین سرفصل داده شده است. ضمنا در بعضی مواقع شعب عندالزوم اقدام به افتتاح حسابهای جزء دیگری مانند حساب ستاد بسیج اقتصادی و غیره ذیل سرفصل فوق نموده که دستورالعملهای مربوطه همزمان با افتتاح حسابهای مذکور به شعب ابلاغ میگردمبالغی که در شعب بستانکار می گردندعبارتند از • :حساب اضافه صندوق • حساب موقت اشخاص • منافع سپرده سرمایه گذاری بلند مدت ۴۷. بستانکاران داخلی از قبیل فروش تمبر و اوراق بهادار به حساب بدهکار واریز می گردد و برای تهیه مجدد آن بایستی از همین حساب برداشت گردد. ۴۸. سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدتعملیات حسابداری دریافت و پرداخت وجوه این حساب همانند حساب سپرده قرض الحسنه پس انداز که شرح آن در قسمت مربوط داده شده است بوده بوده با این تفاوت که ذیل سرفصل حساب فوق در دفتر معین جزء حسابی تحت عنوان منافع سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت وجود دارد که همه ساله بوسیله اداره ماشینهای الکترونیك لیست منافع مربوط به واحدها فرستاده می شود که یك قلم مطابق جمع لیست در ذیل بستانکار این حساب ثبت می گردد. در موقع مراجعه مشتریان شعب باید ضمن مراجعه به لیست ، مبلغ منافع متعلق به هر صاحب حساب را به حساب سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت وی منظور نموده ارقام پرداختنی را در خلال روز در بردروی مشترك درج و جمع آنها رایك قلم در پایان روز به بدهکار حساب منافع سپرده سرمایه گذاری در کوتاه مدت و همزمان در بستانکار حساب سپرده سرمایه گذاری کوتاه مدت دفتر معین جزء ثبت می گردد. نسخه اول و دوم بردروهای لاتین بشرح فوق تنظیم می گردد باید به اداره ماشینها ارسال گردد. ضمنا صورت حساب مربوط به عملیات این حساب در پایان هر سه ماه از طرف اداره ماشینها از طریق دایره حسابداری منطقه جهت رسیدگی به شعب فرستاده می شود تا رد صورت وجود اختلاف ضمن مقابله ارقام صورت حساب مذکور ، با ارقام مندرج در دفتر معین نسبت به رفع آنها اقدام شود . ۴۹. سپرده سرمایه گذاری بلند مدتوجوهی که از اشخاص و مشتریان با تنظیم قرارداد و تحت شرایط لازم به عنوان سپرده سرمایه گذاری بلند مدت دریافت میشود در بستانکار این حساب ثبت میشود . سپرده هایی که مدت آن منقضی و مشتری برای دریافت وجه سپرده و یا تجدید قرارداد مراجعه نمی نماید و یا قبلاً تقاضای کتبی وی مبنی مبنی برتجدید قرارداد و اصل نشده باشد بلافاصله وجه سپرده مذکور به حساب بستانکاران متفرقه موقت اشخاص واریز می گردد .بدیهی است از این تاریخ به بعد هیچگونه منافعی به این گونه سپرده ها تعلق نخواهد گرفت . صدور اوراق سپرده به عهده شعبه و نگهداری و

کنترل حساب به عهده دایره حسابداری منطقه و محاسبه سهم منافع در اختیار اداره ماشینهای الکترونیک خواهد بود .که پس از محاسبه ، لیست مربوطه از طریق منطقه به شعبه ارسال که باید از ذیل سرفصل بستانکاران متفرقه تحت عنوان حساب منافع سرمایه گذاری بلندمدت ثبت و به موقع پرداخت به مشتریان از این حساب خارج گردد.۵۰. پیش پرداخت مشتریان بابت معاملاتدر کلیه مواردی که مبلغی به عنوان پیش پرداخت بابت اجرای قرارداد ناشی از اعطائی تسهیلات از مشتریان اخذ می گردد اسناد مربوط بشرح زیر صادر و در دفاتر ثبت میگردد:حساب صندوق یا حساب مشتری(بدهکار) حساب پیش پرداخت مشتریان بابت معاملات(بستانکار) ۵۱. پیش پرداخت اعتبارات اسنادی ۵۲. سپرده ضمانت نامه ها ۵۳. اجاره به شرط تملیک وجوه استیجاری ۵۴. اجاره به شرط تملیک وجوه استهلاکی ۵۵. سود معاملات:ماهیت این حساب بستانکار میباشد۵۶. درآمد حاصل از خرید دینماهیت این حساب بستانکار می باشد .۵۷. سود تضمین شده دریافتنیاجزاء سرفصل فوق عبارتند ار سود تضمین شده دریافتنی بروات نزولی و سود تضمین شده دریافتی انواع وام ها که در حال حاضر با توجه به اجرای عملیات بانکی بدون ربا حساب سود تضمین شده در یافتنی بروات نزولی دارای عملیات نبوده وفقط حساب جزء سود تضمین شده وامها که در مواعد مقرر پس از برداشت سهم سود تضمین شده سالهای آینده و واریز آن به حساب بستانکار فوق ، دارای عملیات بوده و تا تسویه کامل وامهای پرداختنی سابق این حساب دارای عملیاتی بصورت فوق خواهد بود ضمناً توجه شود که جریمه دیرکرد وامها نیز به این حساب واریز میگردد.بدیهی است در پایان هر سال مانده این حساب به حسابداری منطقه واریز میگردد.۵۸. کارمزد دریافتنی:وجوهی که طبق تعرفه بانک بعنوان کارمزد خدمات بانکی از قبیل صدور ضمانت نامه ها و اموذ حوالجات و بروات وغیره که از مشتریان دریافت میگردد و همچنین سهم کارمزد وامهای پرداختنی سابق مربوط به سال عملکرد باید در بستانکار این حساب ثبت و در پایان سال به حساب حسابداری منطقه واریز می گردد ۵۹. درآمد متفرقه:حسابهایی که ذیل این سرفصل قرار گرفته اند عبارتند از حساب پست و تلگراف و حساب فروش ملزومات و درآمد ارزیابی اموال و وثائق تسهیلات . ۶۰. نتیجه معاملات ارزی ۶۱. درآمد سالهای آینده خرید دین۶۲. کارمزد سال های آینده قرض الحسنه اعطائی ۶۳. درآمد سال های آینده معاملاتنظر به اینکه درآمد حاصله از تسهیلات اعطائی و معاملات بانك باید برحسب درآمد سنواتی تفکیك و درآمد سال مورد عمل به حساب سود معاملات همان سال و درآمد سالهای بعد به حساب درآمد سنواتی سالهای آینده معاملات منظور گردد لذا مسئولین امر باید در موقع محاسبه درآمد معاملات توجه نمایند که سود قطعی معاملات سال مورد عملکرد از تاریخ اعطای تسهیلات تا پایان اسفند همان سال به حساب سود معاملات منظور و درآمد سالهای آتی با توجه به روشهای محاسباتی مندرج در سرفصل آندسته از تسهیلاتی که دارای درآمد سالهای آینده بوده و به طور مفصل شرح داده شده است ، جداگانه محاسبه وذیل سرفصل حساب درآمد سالهای آینده معاملات در حساب درآمد سنواتی مربوط در دفتر معین جزء ثبت گردد .۶۴. درآمد سال های آینده (جدید)۶۵. درآمد سال های آینده (سابق)سر فصل حسابهای فوق منحصراً دارای عملیات بدهکار بوده و عملیات آن مربوط به بازپرداخت وامهائی است که قبل از انقضای سررسید تسویه گردیده که بایستی کارمزد و سود تضمین شده آن برگشت داده شود . ۶۶. سود معوق معاملاتپس از وصول مطالبات معوق معاملات ، سهم سود اقساط وصول شده از این حساب برداشت و به حساب سود معاملات (درآمد قطعی واریز خواهد شد .۶۷. سود تضمین شده و کارمزد معوق ۶۸. اعتبارات اسنادی باز شده به ارز۶۹. ضمانت نامه ها و پذیرش های صادره به ریال ۷۰. مضارعه ثبت ایجاد حساب مزارعهحساب مضارعه(بدهکار) حساب صندوق یا گیرنده وجه(بستانکار)ثبت دریافت بانک از عامل :حساب صندوق یا جاری عامل یا خریدار(بدهکار) حساب مضارعه(بستانکار)تسویه حساب مزارعه:حساب مزارعه{معادل مانده بستانکار}(بدهکار) حساب سود معاملات {درآمد مزارعه}(بستانکار) ۷۱. مساقاتپس از انعقاد قرارداد، هر نوع وجهی که بابت تأمین و تحویل عوامل تولید که بموجب قرارداد مساقات مسئول تهیه آنها بوده و در اختیار عامل قرارداده به صورت زیر در دفاتر ثبت می گردد:حساب مساقات (بدهکار) حساب صندوق یا گیرنده وجه (بستانکار)بدیهی است ثبت های فوق در کارتی که بهمین

منظور به نام مشتری اختصاص می یابد ثبت خواهد شد .ثبت مربوط به دریافت سهم بانک از عامل :پس از تولید محصول وتعیین سهم بانک طبق قرارداد و فروش آن ، اسناد ماحاصل فروش سهم بانک بشرح زیر صادر و در دفاتر ثبت می شود :حساب صندوق یا جاری عامل و یا خریدار (بدهکار) حساب مساقات (بستانکار)سند بستانکار مذکور نیز در کارت فوق الذکر ثبت می گردد .تسویه مساقات:پس از ثبت ماحاصل فروش به شرح فوق ، چنانچه حساب مساقات دارای مانده بستانکار باشد ، مساقات منتج به سود بوده و ثبت حسابداری زیر به کار می رود :حساب مساقات (معادل مانده بستانکار )(بدهکار ) حساب سود معاملات (درآمد مساقات)(بستانکار )واگر چنانچه حساب مساقات دارای مانده بدهکار باشد ، حاصل مساقات زیان بوده که باید با انعکاس مراتب به مرکز منطقه نسبت به تأمین آن اقدام شود ۷۲. حساب های انتظامی (الف)۷۳. حساب های انتظامی (ج)۷۴. حساب های انتظامی (د)بمنظور نگاهداری حساب سفته ها و بروات و اسناد وصولی مشتریان که بطور امانی برای وصول به شعب ابنک واگذار می شوذ ، همچنین برای نگهداری حساب قراردادها و وثائق ناشی از معاملات و سایر امانات واشیاء و اسناد اوراق بهادار ، شعب باید در دفتر کل سه سرفصل حساب انتظامی و در دفاتر معین جزء برای هر یک از حسابهای فرعی مربوط ، حساب تفکیکی نگهداری نمایند .الف – فصول اصلی حسابهای انتظامی الف شامل :سفته های وصولی محلی ، بروات دریافتنی و بروات واگذاری ب- سرفصل حسابهای انتظامی ج شامل :قراردادها و وثائق معاملات که بر اساس هر یک از آنها معادل یک ریال و انواع دسته چک ها بر اساس بهای آنها به تفکیک (۵۰-۲۵-۱۰ برگی ) و دسته چکهای بانکی ، چک ها و اسناد امانی ، اسناد اتکائی سفته ها و قبوض قرارداد وامهای سابق و سفته های امانی ضمانت نامه ها و انواع چک های مسافرتی و اصل اوراق سپرده سرمایه گذاری بلند مدت – مدت و اوراقی که بعنوان پیشوانه تسهیلات اعطائی می باشند و کلیدهای شعبه و صندوق و همچنین حواله های پرداخت نشده و دفترچه های امانی انواع حسابهای پس انداز .تبصره : نظر به اینکه انجام کلیه معاملات بانکی بایستی بر اساس تنظیم قرارداد فیمابین بانک ومتقاضی و عندالزوم اخذ وثیقه باشد لازم است همزمان با تنظیم قرارداد و همچنین توثیق هرگونه وثیقه ثبت های انتظامی بشرح زیر صادر و در دفاتر ثبت گردد:۱) قراردادها:حساب انتظامی ج (قراردادها) به ازای هر قرارداد یک ریال(بدهکار) طرف حسابهای انتظامی (بستانکار)وثائق :حسابهای انتظامی ج (وثائق ) به ازای هر وثیقه یک ریال (بدهکار) طرف حسابهای انتظامی (بستانکار)ج- سرفصل حسابهای انتظامی دال (د)این سرفصل فقط برای نگهداری حساب سفته ها و بروات تضمینی می باشد .۷۵. حساب های انتظامی (الف- ج – د)جمع عملیات و مانده سه سرفصل مذکور در یک حساب تحت عنوان طرف حساب های انتظامی ثبت می گردد .شعب باید در آخر هر روز برابر جمع هر یک از بروات و اسناد و اشیاء و اوراق بهاداری که در خلال روز به شعبه واصل شده است و همچنین برابر تعداد قراردادهای منعقده و توثیق وثائق سند ورودی انتظامی صادر و بموجب آن حساب انتظامی مربوطه را بدهکار و در مقابل همان مبلغ طرف حساب انتظامی بستانکار نماید .همچنِن برابر جمع بروات و اسناد و اوراق بهاداری که وصول و یا اشیائی که از شعبه خارج و یا آندسته قراردهای منقضی شده و یا وثائق خارج شده از رهن ، سند خروج انتظامی ج صادر و حساب طرف حسابهای انتظامی را بدهکار و حساب انتظامی مربوط را بستانکار نمایند.مکاتبات :۱) برای کلیه مکاتبات اعم از خارجی و داخلی باید یک فایل رونوشت که شماره آن هر سال از یک شروع می شود نگهداری گردد.۲) نامه های صادره باید در سه نسخه تنظیم و طبق فایل رونوشت شماره گذاری شده برگ اول جهت گیرنده و دو برگ دیگر در فایل رونوشت و پرونده مربوط نگهداری گردد.۳) در مکاتبات باید اعداد مبلغ در متن با حروف و در داخل پرانتز با عدد و خوانا نوشته شود . در نوشتن مبلغ اعم از اینکه با دست و یا با ماشین تحریر شده باشد دقت وصحت باید در درجه اول اهمیت قرار گیرد ۴) در نوشتن نامه ها و یادداشتها سمت چپ کاغذ حداقل ۲.۵ سانتیمتر سفید گذاشته شود که در موقع بایگانی اولاً محلی برای منگنه کردن نامه باقی بماند تا مندرجات نامه در موقع منگنه شدن از بین نرود ثانیاً در موقع مطالعه هر پرونده برای خواندن آن قسمت از مندرجات نامه که زیر گیره کلاسور یا پرونده قرار گرفته اشکالی پیش نیاید .۵) در مواردی که لازم باشد رونوشت نامه ای علاوه

بر گیرنده اصلی به یک و یاچند واحد و نامه نوشته شود . رونوشت و در مقابل به ترتیب نام اداره و یا واحد و یا اشخاصی که باید رونوشت آن را دریافت کنند ذکر گردد . البته نام گیرندگان رونوشت باید روی تمام نسخه ها نوشته شود زیرا منظور این است که همه آنها از موضوع اطلاع یافته و از فرستادن مجدد رونوشت آن نامه برای یکدیگر خودداری نمایند چنانچه مقام گیرندگان در یک سطح نباشد باید به ترتیب مقام نام آنها از بالا به پائین نوشته شود .۶) در مواردیکه ضمن ارسال رونوشت نامه تعهدی برای گیرنده ایجاد و یا انجام تعهدی از او خواسته شود باید موضوع بطور وضوح و روشن ذیل برگ رونوشت نوشته شود (ولو اینکه مطلب در متن نامه ذکر شده باشد ) و مجدداً امضاء گردد .۷) هنگام تهیه نامه و تلگرام باید دقت شود که در ذکر نام شهر و واحد طرف و بطور کلی گیرنده و آدرس اشتباهی روی ندهد .۸) کلیه نامه ها و تلگرام ها باید به امضای مجاز مسئول واحد صادر شود . ۹) شعب بانک مجاز نیستند مستقیماً با دوائر دولتی و بانکها و موسسات خصوصی و سازمان ها و ارگانهای مختلف مکاتبه نمایند مگر با اطلاع رئیس منطقه .۱۰) در نوشتن نامه ها باید وظائف و عناوین سازمانی مورد توجه کامل باشد تا هر نامه به همان قسمتی فرستاده شود که موضوع نامه و رسیدگی به آن جزو وظایف آن است .۱۱) ارسال نامه به منظور اعلام وصول مکاتبات عادی ضرورت ندارد .۱۲) کلیه مکاتبات اداری باید از طریق سلسله مراتب انجام گیرد .۱۳) در نوشته ها عنوان نامه از مقام پائین به مقام بالاتر و مساوی عنوان ریاست مانند (ریاست اداره ، ریاست منطقه ، ریاست شعبه ) بکار برده شود .۱۴) ادارات در مواردیکه لازم باشد مستقیماً با شعب مکاتبه نمایند باید رونوشت نامه صادره را برای منطقه مربوط ارسال دارند .۱۵) از آنجائیکه مقرر است تحویل مطبوعات و ملزومات در ماه فقط یک بار تحویل شعب گردد، در خواست مطبوعات بایستی روی نمونه ۹۰ تهیه و حد اکثر تا پانزدهم هر ماه به دایره تدارکات منطقه ارسال تا این دایره بتواند نسبت به تحویل مطبوعات مورد نیاز شعب حداکثر تا پایان بیست وپنجم هر ماه اقدام نماید.بدیهی است به در خواستهای شعبی که بعد از پانزدهم به دایره مذکور برسد ترتیب اثر داده نخواهد شد وعیناً اعاده می گردد . ضمناً در مورد ملزومات (انواع دسته چک بر چسب و دفترچه های پس انداز قرض الحسنه سپرده سرمایه گذاری بلند مدت ) میبایستی یک ماه قبل از اتمام آنها درخواست تا رد فاصله تعیین شده ارسال و تحویل گردد همچنین درخواست مطبوعات و ملزومات بایستی در فرم های جداگانه و به تفکیک تنظیم و ارسال گردد . امور بایگانی :بایگانی عبارت است از فن جمع آوری و نگهداری منظم مدارک و اسناد و اداره آن .هنگام بایگانی اسناد در پرونده های مربوط باید نهایت دقت وسلیقه بکار برده شود ، بخصوص اوراقی که قطعشان بزرگ است باید طوری بایگانی گردد که مطالعه آنها بدون در هم ریختن و بسهولت امکان پذیر باشد .از گذاشتن سنجاق وگیره به اوراق داخل پرونده بایگانی خودداری شود و مراقبت بعمل آید تا کلیه اوراق و اسناد و مخصوصاً یادداشتهای کوچک کاملاً منگنه وبایگانی شود .نامه ها نباید بدون اقدام و دستور کتبی رئیس واحد مربوط یا اشخاص مجاز دیگر بایگانی شود .هر گاه لازم باشد پرونده یا سندی با اجازه مقامات مجاز از بایگانی خارج گردد باید نام کسی که پرونده و یا سند نزد او فرستاده می شود روی یادداشت با ذکر تاریخ وآخرین شماره برگ پرونده و یا شماره مشخصات کامل سند نوشته شده و در جای پرونده یا سند گذاشته شود و در مواقع اعاده پرونده و یا سند تاریخ برگشت یادداشت گردد.چنانچه لازم باشد برای تشکیل پرونده از ته پوشه فنردار استفاده شود نام پرونده و تاریخ تشکیل آن با مداد مشکی بالای ته پوشه یادداشت گردد .هرگاه تعداد برگهای پرونده بحدی رسید که دیگر جائی برای بایگانی وجود نداشت باید فایل دیگری را به نام جلد دوم تشکیل داد و ضمن ذکر نام پرونده عبارت جلد دوم نیز روی آن نوشته شود .هر بایگان باید برای پرونده های خود راهنما داشته باشد که نام پرونده ها و نام آن در دفتر ثبت گردد و هر کس با مراجعه به دفتر راهنما بتواند بسهولت پرونده مورد نظر خود را پیدا کند .در پرونده حساب جاریو پس انداز و سپرده ها افراد، باید کلیه نامه های مربوط به حساب جاری و تقاضای دسته چک و وکالت نامه ها و تغییرات صاحبان امضاء و یادداشتهای مربوط به چک ها و کلیه مکاتبات دیگر در خصوص حساب ها بایگانی شود و چنانچه پرونده حساب مربوط به اشخاص حقوقی باشد باید علاوه بر مدارک فوق مدارک شرکت از قبیل اساسنامه

، شرکت نامه ،روزنامه رسمی ، صورت جلسات مربوط به تعیین به تعیین اعضای هیآت مدیره و مدیر عامل و.......... در پرونده ضبط گردد .در صورتیکه پرونده ای از جریان خارج گردد باید در فایل مخصوصی بنام پرونده مسدودی و یا پرونده راکد قرار داده میشود .نامه ها ی محرمانه و کلیه اطلاعات و مکاتبات مربوط به درخواست کنندگان تسهیلات اعطائی و اوراق پرسشنامه و اطلاعیه ها در پرونده های زیر نظر مسئول تسهیلات یا رئیس شعبه نگهداری می شود .معمولاً در پایان سال اسناد از پرونده ها خارج و در محل دیگر نخ کشی می شود و به انبار منتقل می گردد .طریقه نخ کشی :با استفاده از دو سوزن بزرگ و نخ و دو مقوا که طول وعرض آن کمی بیشتر از اسناد باشد اسناد را از کلاسور خارج و وبا استفاده از دوسوزن فیمابین دو مقوا قرار می دهند ودر پایان مشخصات اسناد را روی آن نوشته و به انبار منتقل می کنند .فصل سوم: روش تحقیقروش پژوهش: این پژوهش ازنوع پژوهشهای همبستگی است ومنظورازپژوهش همبستگی این است که ارتباط بین۲متغیریعنی تاثیرسیستم حسابداری عملیات اموربانکی به عنوان متغیرمستقل و تسهیل کارها بانک به عنوان متغیروابسته دربانک ملی می باشد.جامعه آماری:جامعه آماری شامل کلیه کارمندان بانک ملی به طورتصادفی انتخاب گردیده اند می باشد.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل کلیه کارکنان بانک ملی می باشد.روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.کلیه کارکنان بانک ملی به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود.ابزارنمونه گیری:گفتگو وبررسی اقدامات انجام شده دراین سازماندراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه تاثیرسیستم حسابداری عملیات اموربانکی ونقش آن درتسهیل کارها بانک ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.فصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده ها۱- روش تجزیه و تحلیل اطلاعاتتحلیل عامل یک فن آماری است که در روانشناسی و علوم اجتماعی کاربرد فراوانی دارد. در حقیقت استفاده از تحلیل عاملی در تعدادی از شاخه های روانشناسی به ویژه خدماتی که در آنها از آزمون و پرسشنامه استفاده می شود لازم و ضروری است. (مینایی ، صدرالسادات، ۱۳۸۰) بی شک در اکثر تحقیقات پیمایشی که یکی از مهمترین اهداف آن سنجش دیدگاه و نقطه نظرات افراد می باشد، می باید به دنبال شیوه ها و روش هایی بود که بتوان این نظرات را به عدد و رقم تبدیل نمود و یا در واقع دیدگاه کیفی افراد نسبت به پدیده ها و تئوری های مختلف را کمی نمود، این روش و شیوه ها را در مبحث متدولوژی پژوهش با عنوان مقیاس سایز متغیرها در یک مطالعه بیان می نمایند. با بیان مقدمه فوق ، نیاز است تا درپژوهش حاضر نیز از این مبحث بهره گیری جست و با کمی نمودن متغیرهایی که درمدل نظری پژوهش برای هر یک از این متغیرها چند شاخص (سوال) در نظر گرفته شد، وضعیت هر کدام را از دیدگاه پاسخگویان باید سنجید حال با درنظر گرفتن نحوه پاسخگویی هر فرد به سوالات هر متغیر و با استفاده از مقیاس عقیده سنجی لیکرت می توان امتیازی به عنوان نمره دیدگاه فرد پاسخگو برای متغیر مذکور محاسبه نمود. سنجه های آماری در نظر گرفته شده برای پرسشنامه به صورت پنج واحدی است و مقیاس را بین خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( ) دربر می گیرد. از مقیاس لیکرت جهت بدست آمدن نمره نگرش فرد استفاده خواهد شد که مراحل مختلف تجزیه و تحلیل به کمک نرم افزار SPSS صورت گرفته است.۱ - آیا سیستم حسابداری عملیات اموربانکی می تواندعامل موفقیت عملیات بانک باشد؟ جدول شماره۱-۷:فراوانی و درصد میزان عوامل موفقیت بانک فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی ۱۵-۲۰ ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۷.۹ ۲۰-۲۵ ۱۴ ۲۲.۲ ۲۲.۲ ۳۰.۲ ۲۵-۳۰ ۲۰ ۳۱.۷ ۳۱.۷ ۶۱.۹ ۳۰-۳۵ ۱۴ ۲۲.۲ ۲۲.۲ ۸۴.۱ بالاتر از ۳۵ ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار۷-۱: فراوانی و درصد میزان عوامل موفقیت عملیات بانکی۲- توزیع آزمودنیها : آیا استفاده ازافرادمتخصص می تواندرموفقیت سیستم حسابداری عملیات اموربانکی موثرباشد؟ جدول شماره۲-۷:فراوانی و درصد میزان تحصیلات وتخصص افرادعامل موفقیت فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی سیکل و پایین تر ۲۴ ۳۸.۱ ۳۸.۱

۳۸.۱ دیپلم ۲۹ ۴۶.۰ ۴۶.۰ ۸۴.۱ فوق دیپلم ۳ ۴.۸ ۴.۸ ۸۸.۹ لیسانس و بالاتر ۷ ۱۱.۱ ۱۱.۱ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار۲-۷: فراوانی و درصد میزان تحصیلات نمونه مورد مطالعه ۳ – توزیع آزمودنیها :سیستم حسابداری عملیات اموربانکی وبرنامه ریزی درست می تواندعامل موفقیت بانک گردد جدول شماره۳-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسببرنامه ریزی درست فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی ۲۰-۲۵ ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۲۵-۳۰ ۱۵ ۲۳.۸ ۲۳.۸ ۳۹.۷ ۳۰-۳۵ ۱۶ ۲۵.۴ ۲۵.۴ ۶۵.۱ بالاتر از۳۵ ۲۲ ۳۴.۹ ۳۴.۹ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره۳-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب برنامه ریزی درست۴-توزیع آزمودنیها : آیا کنترل وبه روزکردن افرادمتخصص حسابداری عملیات می تواندعامل موفقیت بانک باشد؟جدول شماره۴-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب دوره های آموزشی فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی سیکل و پایینتر ۲۵ ۳۹.۷ ۳۹.۷ ۳۹.۷ دیپلم ۲۶ ۴۱.۳ ۴۱.۳ ۸۱.۰ فوق دیپلم ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۸۸.۹ لیسانس و بالاتر ۷ ۱۱.۱ ۱۱.۱ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است.نمودار شماره۴-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب دوره های آموزشی۵-آیا شناخت تأثیر آموزش مرتبط به شغل با افزایش کارایی کارکنان می گردد؟جدول شماره۵-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب آموزش های مرتبط فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی خانه دار ۴۸ ۷۶.۲ ۷۶.۲ ۷۶.۲ کارمند ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۸۴.۱ آزاد ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده استنمودار شماره۵-۷:توزیع آزمودنی ها بر حسب آموزش های مرتبط۶ – توزیع آزمودنیها به تفکیک تعداد فرزندان:آیا وجودشناخت تاثیر میزان در آمد در کاهش استرس کارکنان موثراست؟جدول شماره۶-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان درآمد فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی میزان درآمد ۲۲ ۳۴.۹ ۳۴.۹ ۳۴.۹ ۱-۲ ۲۵ ۳۹.۷ ۳۹.۷ ۷۴.۶ ۳-۴ ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۹۰.۵ بالاتر از ۴ ۶ ۹.۵ ۹.۵ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شمار ه ۶-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان درآمد۷-آموزش های تخصصی کارکنان باعث افزایش کارایی آنان می شود؟جدول شماره۷-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب تخصص های لازم فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی صد هزار تومان ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۱۵.۹ صدو پنجاه هزار تومان ۱۱ ۱۷.۵ ۱۷.۵ ۳۳.۳ دویست هزار تومان ۱۹ ۳۰.۲ ۳۰.۲ ۶۳.۵ بیشتر از دویست هزار تومان ۲۳ ۳۶.۵ ۳۶.۵ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است.نمودار شماره۷-۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب تخصص های لازم۸-سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس تا چه میزان درکاهش کارایی موثراست؟:جدول شماره ۸-۷ : توزیع آزمودنی ها بر حسب عدم اعتمادبه نفس فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی زیاد ۱۴ ۲۲.۲ ۲۲.۲ ۲۲.۲ متوسط ۳۵ ۵۵.۶ ۵۵.۶ ۷۷.۸ کم ۱۰ ۱۵.۹ ۱۵.۹ ۹۳.۷ خیلی کم ۴ ۶.۳ ۶.۳ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۸ -۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان عدم اعتمادبه نفس۹- مدیریت دانش تاچه اندازه می توانذباعث افزایش کارایی سیستم بانکی گردد ؟جدول شماره ۹-۷ : توزیع آزمودنی ها بر حسب مدیریت دانش فراوانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی مدیریت دانش ۲ ۳.۲ ۳.۲ ۳.۲ ۴۳ ۶۸.۳ ۶۸.۳ ۷۱.۴ ۷ ۱۱.۱ ۱۱.۱ ۸۲.۵ ۱۱ ۱۷.۵ ۱۷.۵ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است. نمودار شماره ۹-۷ : توزیع آزمودنی ها بر حسب مدیریت دانش۱۰- میزان تحصیلات فردی وافزایش اطلاعات تاچه اندازه درافزایش کارایی سیستم بانکی موثراست؟جدول شماره ۱۰ -۷: توزیع آزمودنی ها بر حسب میزان تحصیلات تخصصی فروانی درصد درصد معتبر درصد تجمعی ۳۲ ۵۰.۸ ۵۰.۸ ۵۰.۸ ۵ ۷.۹ ۷.۹ ۵۸.۷ ۸ ۱۲.۷ ۱۲.۷ ۷۱.۴ ۱۸ ۲۸.۶ ۲۸.۶ ۱۰۰.۰ کل ۶۳ ۱۰۰.۰ ۱۰۰.۰ نمودار ذیل نتایج بالا را به تصویر کشیده است.نمودار شماره۱۰-۷: توزیع

آزمودنی ها بر حسب میزان تحصیلات تخصصیپرسشنامه:پاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی تاثیرسیستم حسابداری عملیات اموربانکی کارآمد ونقش آن تسهیل کارها می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( ) ابتدایی و راهنمایی( ) دیپلم( ) کارشناسی( ) بالاتر( )۱- آیا تا چه اندازه سیستم حسابداری عملیات اموربانکی می تواندعامل موفقیت بانک باشد؟ خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- آیاتاچه میزان استفاده ازافرادمتخصص می تواندرموفقیت سیستم حسابداری عملیات اموربانکی موثرباشد؟ خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- سیستم حسابداری عملیات اموربانکی وبرنامه ریزی درست می تواندعامل موفقیت بانک گردد؟ خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- آیا تا چه میزان کنترل وبه روزکردن افرادمتخصص حسابداری عملیات می تواندعامل موفقیت بانک باشد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه اندازه شناخت تأثیر آموزش مرتبط به شغل با افزایش کارایی کارکنان می گردد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه اندازه وجودشناخت تاثیر میزان در آمد در کاهش استرس کارکنان موثراست؟ خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- تاچه میزان آموزش های تخصصی کارکنان باعث افزایش کارایی آنان می شود؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- سردرگمی و نداشتن اعتماد به نفس تا چه میزان درکاهش کارایی موثراست؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- مدیریت دانش تاچه اندازه می تواندباعث افزایش کارایی سیستم بانکی گردد ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰- میزان تحصیلات فردی وافزایش اطلاعات تاچه اندازه درافزایش کارایی سیستم بانکی موثراست؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل پنج:نتیجه گیری وپیشنهاداتنتیجه گیری:باتوجه به نتاطج حاصله ازاجرای بانکداری اسلامی درکلیه سطوح بانکی واقتصادی ایران می توان گفت که:۱-بساط رباتاحدودی درجامعه ازبین رفته است وبانکها بخصوص بانک ملی دراین زمینه پیشرو بوده است.۲-بااجرای عقوداسلامی ومشارکت بانک هابخصوص بانک ملی بااطمینان می توان گفت که رویکردمردم به سیستم بانکداری اسلامی افزایش یافته است.۳-بانکداری مدرن توانسته است بافرهنگ سازی مناسب نظرمشارکتی مردم راجلب نماید. پیشنهادات:بهترآن است که کارکنان حسابداری عملیات اموربانکی ازافرادمتخصص وکارآمدانتخاب شوندودردوره های گوناگون بازآموزی شرکت کنندتاازاطلاعات روزبرخوردارگردند.باتوجه به نقش مدیریت دانش,بایدمدیرانی برای سیستم بانکی انتخاب گردد تابتوانند بامدیریت صحیح اوضاع اقتصادی رابه سامان برسانند.کارکنان بانک ملی بایدبراساس مشتری مداری اوضاع کاری خودرامنطبق نمایند.فهرست مطالب فصل اول:کلیات تحقیق



منابع:۱-بانک وبانکداری درایران/منیژه ربیعی رودسری۲-تاریخ بانک وبانکداری/ژان ریووار-ترجمه:شیرین هشترودی۳-سازمان بانکی ایران/ولی الله محمدی۴-بانکداری الکترونیک وراهبردهای آن درایران/سعیدشیخانی۵-جزوه آموزشی سازمان بانک ملی

## بررسی تاثیراستفاده ازنرم افزارمحک

تحقیق میدانی عنوان تحقیق میدانی: بررسی تاثیراستفاده ازنرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمدونقش آن درپیشبردعملکردمالی وایجادرغبت درکارکنان شهرداری مشهد: پیشگفتار:شرکت برنامه نویسی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحک در تاریخ ۳۰/۸/۶۸ به شماره ثبت ۶۱۳۱ ثبت شده است. و زمینه اصلی فعالیت آن تولید قطعات سخت افزاری ونرم افزاری می باشد. این شرکت از نوع سهامی خاص می باشد که متشکل از سه نفر سهامدار می باشد. هیئت مدیره و رئیس هیئت مدیره شرکت بمدت ۲ سال انتخاب می شوند.هم چنین یک نفر بعنوان مدیر عامل شرکت انتخاب شده است که دارای بیشترین سهم از بین سهامداران می باشد (معادل ۷۰٪ از کل سهام شرکت). هم چنین بازرین اصلی و علل البدل شرکت به مدت یک سال انتخاب می شند.سرمایه اولیه شرکت ۱۰۰.۰۰۰ ریال می باشد که سرمایه گذاری مجدد آن از راه اندوخته قانونی تأمین می شود. اندوخته قانونی شرکت سالانه ۱٪ سود است که هر سال به سرمایه شرکت افزوده می گردد. فصل اولمقدمهانسان برای رفع نیازهای خویش سیستم های متنوعی اعم از تولیدی و خدماتی را بوجود آورده است. این‌سیستمها در طول زمان رشد و توسعه یافته‌اند و به نوبه ی خود مسائل و مشکلات مختلفی را هم ایجاد نموده‌اند. از طرف دیگر پیچیدگی های این سیستم ها فرایند تصمیم‌گیری، هدایت و کنترل را برای افراد مسئول بسیارحساس و مشکل ساخته است. لذا برای حل مسائل و مشکلات و در نهایت کمک به مسؤلان به منظورشناخت و بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری در مورد سیستم ها, روشها و تکنیک‌های متفاوتی بوجود آمده اند که‌بکارگیری آنها بستگی به نوع سیستم و مشکل مربوطه دارد. مسئله یا مسائل مورد نظر در بررسی یکی سیستم اغلب روش بررسی و حل آنرا تعیین می‌کنند. روشهای‌تحلیل ریاضی هر جا که ممکن باشد، مطلوب ترین و دقیق ترین روشها برای مطالعه سیستم‌ها می‌باشند، زیرااین روشها معمولاً با کمترین کوشش، جوابها یا نتایجی را تولید می‌کنند که برای مقادیر مختلف پارامترهای‌مدل قابل محاسبه بوده و میزان دقت آنها صد درصد می‌باشد. اما جائیکه روشهای تحلیلی، بعلت پیچیدگی‌مدل‌ها یا نیاز به تولید واقعی تر رفتار سیستم غیر عملی است، روش‌های مطالعه سیستم از طریق شبیه سازی‌مطرح می‌گرد. شبیه سازی به عنوان آزمایش کردن با مدل یک سیستم واقعی تعریف می‌شود. یک مسئله‌آزمایشی، موقعی پدید می‌آید که به اطلاعات بخصوصی درباره ی یک سیستم نیاز بوده و آنها را از منابع موجودنتوان تهیه کرد. آزمایش کردن روی سیستم واقعی، مشکلات زیادی را که در تطبیق دادن مناسب مدل باشرایطی واقعی وجود دارد از بین می‌برد. شانون[۱] در کتاب خود معایب آزمایش مستقیم راچنین بیان می‌کند •:می‌توانند عملیات سازمان را مختل کنند •.اگر مردم جزء جدا نشدنی سیستم باشند، نتایج حاصل ممکن است متأثر از «اثر هاثورن» باشند، یعنی‌مردم به علت تحت نظر بودن، ممکن است رفتارشان را تغییر دهند •.ممکن است یکسان نگهداشتن شرایط عمل برای هر بار تکرار یا اجرای آزمایش بسیار مشکل باشد •.به‌دست آوردن حجم نمونه‌ای یکسان (و در نتیجه معنی دار بودن آماری) ممکن است به زمان و هزینه ی زیادی نیاز داشته باشد •.ممکن است که آزمایش کردن در جهان واقعی امکان کاوش بسیاری از گزینه‌ها را به دست ندهد. شانون خاطر نشان می‌سازد که در صورت وجود یک یا چند شرط از شرایط زیر، تحلیلگر می‌تواند از شبیه‌سازی استفاده کند •:تدوین ریاضی کاملی از مسئله وجود نداشته، یا برای حل مدل ریاضی هنوز روشهای تحلیل به وجودنیامده باشد •.روشهای تحلیلی وجود داشته اما شیوه‌های ریاضی آنقدر پیچیده و سخت باشند که شبیه سازی، روشی‌ساده‌تر برای حل مسئله به حساب آید •.راه‌حلهای ریاضی وجود داشته، یا به دست آوردن آنها امکان پذیر بوده، اما انجام آن خارج از توان ریاضی‌افراد دست‌اندر کار باشد. در این صورت باید هزینه ی طراحی، آزمایش و اجرای شبیه سازی، در مقابل هزینه‌بدست آوردن کمک از خارج سازمان ارزیابی شود •.علاوه بر برآورد بعضی از پارامترهای خاص، مشاهده ی گذشته در طول دوره‌ای از زمان مطلوب باشد •.ممکن است به علت مشکلات موجود در انجام آزمایشها و مشاهده پدیده ها در محیط واقعی آنها، شبیه‌سازی تنها را ه ممکن باشد. ایجاد یک سازمان جدید مثالی از این حالت است •.تراکم زمان برای سیستمها یا فرایندهایی که

دارای چارچوب زمانی بلند مدت هستند مورد نیاز باشد. درشبیه سازی، کنترل کاملی روی زمان وجود دارد، زیرا سرعت یک پدیده را می‌توان به دلخواه کم و زیاد کرد.مدلسازی از طریق‌شبیه سازی تاحد زیادی به‌علوم کامپیوتر،ریاضیات،احتمالات و آمار متکی است. چون شبیه سازی نوعی مدلسازی سیستم است لذا نخست سیستم ها و سپس مدلها و در نهایت شبیه سازی مورد بحث قرار خواهد گرفت. پس از آشنایی با موارد فوق آشنایی با سیستم مورد بحث و تعریف مسئله صورت می پذیرد. سپس برای حل مسئله از یک نرم افزار شبیه سازی به نام show flow استفاده خواهد شد.در اینجا خالی از لطف نیست اگر علت استفاده از این نرم افزار را بیاوریم، عوامل متفاوتی در این انتخاب جود داشت برخی از آنها به شرح زیر است:۱- دسترسی به این نرم افزارکه شاید مهمترین دلیل استفاده از این نرم افزار می باشد۲- وجود قفل سخت افزاریدر توضیح این مطلب می توان به نرم افزار ARENA اشاره کرد که با اینکه در کشور موجود می باشد اما بیشتر نسخه های آن قفل شکسته است که مسلما دارای محدودیتهایی برای ساخت مدل می باشد.۳-زمینه کاری زیادبا وجود آن که این نرم افزار در بین اهل فن شناخته شده می باشد اما حداقل در ایران از آن زیاد استفاده نشده است، بنابراین زمینه زیادی برای کار کردن داشت. با بیان این مقدمه در انتخاب نرم افزار، مراحل بعدی شبیه سازی که شامل ساخت مدل پایه، صحه گذاری، تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از اجرای شبیه سازی است را انجام داده و در پایان با ارائه ی سناریو های متفاوت، بهترین آنها انتخاب می گردد. بیان مسئله:باتوجه به نیازانسان به حسابداری ومحاسبه عملکردمالی درپایان هردوره مالی دیگرسیستم دستی کارآیی لازم وسرعت کافی راندارد.بنابراین ازسیستم های نرمافزاری پیچیده ای استفاده می شودکه عملکردمالی رابه طورخودکاربرآوردومشخص می کندمادرسیستم حقوق ودستمزدکارآمدازاین سیستم استفاده کرده ایم .اهمیت موضوع:باتوجه به ایجاداشتغال وگردش چرخ اقتصادی،نیازبه کسب سود،عامل ساخت وایجادکارخانجات گوناگون گردیده است.کارخانجات ،شرکت ها وادارات گوناگون لازم است برای ثبت وتعیین عملکردمالی خودازنرمافزارهای مختلفی استفاده کنندکه یکی ازمعتبرترین آنهانرم افزارحسابداری محک می باشد.استقبال،جهت استفاده ازاین نرم افزاردلیل اهمیت آن می باشد.فرضیات تحقیق:۱- بین سیستم حقوق ودستمزد کارآمدوموفقیت سازمان رابطه مستقیم وجود دارد .۲- بین استفاده ازافرادمتخصص وموفقیت سیستم حقوق ودستمزد رابطه مستقیم وجود دارد ۳- بین سیستم حقوق ودستمزد کارآمدوبرنامه ریزی درست رابطه مستقیم وجود دارد ۴- بین کنترل وبه روزکردن سیستم حقوق ودستمزد وموفقیت رابطه مستقیم وجود دارد.اهداف پژوهشالف:هدف کلی:بررسی تاثیراستفاده ازنرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمدونقش آن درپیشبردعملکردمالی وایجادرغبت درکارکنان شهرداری مشهدب:اهداف جزئی:۱-سیستم حقوق ودستمزد کارآمدعامل سودآوری سازمان میشود.۲-استفاده ازافرادمتخصص درسیستم حقوق ودستمزد باعث موفقیت سازمان میشود.۳- نرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمدمی تواندبه ایجادانگیزه درکارکنان کمک .۴-باکنترل وبه روزکردن سیستم حقوق ودستمزدبااستفاده ازنرم افزارمحک می توان شاهدموفقیت سازمان بود.واژگان کلیدی:۱-حقوق ودستمزد۲-تورم۳-مزایا۴-سطح زندگی۵-نظام پرداختفصل دوم دستورالعمل انبارش:انبارها: شامل: انبار مدل، انبار قطعات ، انبار قطعات ساخته شده و نیمه ساخته، انبار قطعات مصرفی ، انبار ملزومات می باشد.انباردار بایستی لیستی از کلیه اقلام موجود در انبارها را تهیه و بر اساس دستورالعمل کدینگ انبارها با کد سند ................ برای آن شماره کاردکس تعریف نموده و در لیست اقلام موجودی انبارها با کد سند............ ثبت نماید، سپ شماره کاردکس مربوطه را به همراه نام و مشخصات فنی آن روی کالاها نصب نموده و کالا را در محل مخصوص به خود قرار دهد. هر یک از واحدها در صورت نیاز به قطعه یا کالایی، بایستی فرم درخواست کالا ـ با کد سند............ را با مشخصات مورد نیاز تکمیل نموده و به انباردار تحویل نماید، همچنین واحد برنامه ریزی در صورت نیاز به ریخته گری فرم مذکور را تکمیل نموده و به انبار تحویل می نماید. انباردار پس از برررسی درخواست در صورت موجود بودن مورد درخواستی را تحویل درخواست کننده داده و اطلاعات فرم مذکور را در فرم کاردکس انبار با کد سند ............ ثبت می

نمایـد، در صورت موجود نبودن و همچنین چنانچه قطعه یا کالایی به نقطه سـفارش آن برسـد بایستی درخواست خریـد با کد سـند ............... توسـط انبـاردار بـا ذکر دقیق مشـخصه های فنی تهیه و به واحـد بازرگانی جهت خریـد ارایه گردد، پس از تهیه کالای مورد نظر واحـد خریـد اطلاعـات اقلام خریـداری شـده را به طور کالم در فرم تطبیقی کالا با کـد سـند .............. ثبت نموده و به همراه اقلام به انباردار تحویل می دهد، انباردار بایستی اقلام خریداری شده را به صورت قرنطینه در انبار نگهداری نماید سپس تأیید درخواست کننده و برای کالاها و قطعات موثر بر کیفیت تأیید کنترل کیفیت را در فرم تطبیقی کالا اخذ نماید، و پس از آن انباردار موارد خریداری شده را در فرم تطبیقی تأیید مقداری نموده و فاکتورها را پیوست تطبیقی نموده و پس از تأیید مالی جهت قیمت ها، رسید انبار با کد سند .......... صادر نموده و تأیید می نماید و در آخر فاکتورها را پیوست رسید انبار کرده و به واحد مالی ارایه می نمایـد و یک نسـخه از فرم تطبیقی کالا را در واحد بایگانی می نماید. سـپس انبارش اقلام رسیـده مطابق جدول انبارش و نگهداری مـواد/ محصولات بـا کـد سـند ....... و نصب کـد شـناسایی صـورت گرفته و در محـل مربوطه و منـاسب قرار می گیرد، و همچنین اطلاعـات را در فرم کـاردکس انبار با کـد سـند ............ درج می نمایـد، و اقلام را به درخواست کننـده تحویل می دهـد. قطعات ریخته گری شـده جهت انجـام فرآینـد پس از نصب شناسـنامه بـا کـد سـند ............ به درخواست کننـده تحویـل داده می شود.در خصوص کلیه کالاهای خـدماتی یا خریداری شده در صورت عدم تأیید درخواست کننده و یا کنترل کیفیت، جنس خریداری شده به بازرگانی برگشت داده می شود، و تا زمان انجام خرید و تأییدات مورد نیاز، انباردار درخواست خرید را پیگیری می نماید.سقف سفارش و نقطه سفارش جهت قطعات با توجه به سوابق استفاده به طور سالیانه تعیین می گردد.لازم به توضیح است کنترل موجودی انبار مـدل و مواد اولیه مربوط به آن و همچنین انبارش و نگهـداری آن، به عهـده واحـد مدلسازی می باشد، همچنین مدل هایی که جهت ریخته گری به تأمین کننـده ارسال می شود تأیید تطبیقی آن علاوه بر برنامه ریزی به عنوان درخواست کننده توسط مدلسازی نیز به منظور تأییـد برگشت مـدل و اطمینان از سالم بودن آن بایستی صورت گیرد.خروج هرگونه کالا و یا اموال در قالب فرم مجوز خروج اموال (کالای امانی) با کد سـند .......... صورت می گیرد و اطلاعات آن در لیست کالاهای امانی با کد سند ............ درج شده و چنانچه کالا به صورت امانی از شرکت خارج گردیده پس از برگشت تاریخ آن در لیست ثبت می گردد.انواع فرمها:فرم F-ST.. ...درخواست جنس از انبار:به موجب این فرم وامهای مختلف (اداری ـ مالی ـ طراحی مهندسی ـ استاندارد ـ مدیریت) موظف هسـتند در صورت نیاز به وسـیله یا ابزار یا کالا با پر کردن این فرم (اطلاعات دقیق) کالای موجود را دریافت کنند. در صورت عدم موجودی فرم درخواست خریـد با کـد سـند ............ از طرف انبار صادر گردیده و مراحل خرید انجام خواهد شد.فرم F-ST... درخواست خرید:فرآیند خرید از دو طریق انجام می شود: مرحله اول خرید: درخواستهای واحدهای مختلف که در انبار موجود نمی باشـد. مرحله دوم خرید: جنسـهایی که به نقطه سـفارش رسیـده است. با پر کردن فرم فوق و تأیید آن واحد تدارکات اقدام به خرید می نماید.فرم F-ST. ...رسـید انبار شرکت برنامه نویسی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحک این فرم دربرگیرنده مشخصات فنی، تعـداد، نـوع و قیمت کالاهـایی است که خریـداری شـده و توسـط خریـدار به انبـار تحویـل داده می شود. تعیین مورد مصـرف، نـام فروشگاه، شماره فاکتور، و هزینه کننده نیز الزامی است. این فرم پس از تأیید مدیر فنی و مالی در دفتر اندیکاتور ثبت و در کامپیوتر انبـار نیز ثبت و در کـارتکس وارد می شـود. فرم F-ST رسـید انبار شـرکت برنامه نویسـی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحک با توجه به اینکه حسابهـای شـرکت برنامه نویسـی وطراحی نرم افزاروسـخت افزارمحک جـداگانه انجام می گیرد، لـذا خریـدهایی که جهت پمپریزان صورت می گیرد در این فرم که به آرم شـرکت برنامه نویسی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحک مهمور گردیده رسیده می گردد. فرم پس از تکمیـل و تاییـد به واحـد مـالی جهت تسـویه حساب ارجـاع می شـود.فرم F-DE...  سـفارش با ذکر مشـخصات فنی، کـد فنی، جنس و... در فرم و تأییـد واحـد طراحی مهندسـی و مـدیریت بـه شـرکت برنـامه نویسـی وطراحی نرم افزاروسـخت افزارمحک ارسال می گردد. شـرکت پمپریزان پس از انجام کار طی فرمی با کـد سـند ..... به انبار تحویل می دهد که

در ان نام و سایز قطعه، جنس، وزن، تعداد و تاریخ مشخص شده است. در این فرمها تارخی سفارش، تاریخ تحویل تعداد سالم و مرجوع حائز اهمیت است. فرم F-ST. ...جنس برگشتی از انبار:در این فرم اجناس و کالهایی که چه از طریق خرید یا از طریق طراحی و ساخت از لحاظ کیفیت و حتی قیمت مطلوب نباشند بلافاصله به فروشگاه و یا کارگاه برگشت داده می شود. این فرم پس از تکمیل و ذکر علت برگشت به تأیید درخواست کننده و مدیر فنی و مدیریت می رسد و تاریخ عودت و شماره در قسمت بایگانی انبار ثبت می گردد. فرم F-ST. ...خروج امانی جنس از انبار شرکت برنامه نویسی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحکطبق این فرآیند مشخصات فنی قطعاتی که توسط شرکت مذکور طراحی شده و سفارش خارج می باشند تعداد، نام و مشخصات فنی و وزن به همراه شماره درخواست ساخت تکمیل می گردد و پس از تأیید مدیریت و حسابداری همراه قطعات صادر می گردد. این فرم پس از به رویت رسیدن توسط کارفرما جهت بایگانی و صدور فاکتور بازگردانده می شود. فرم F-ST. ...درخواست روزانه جنس از انبار:این فرم جهت ثبت اقلام مصرفی روزانه مورد استفاده قرار می گیرد و معمولاًواحد تولید از آن بیشتر استفاده می کنند.فرم F-ST. ...گزارش آمار مصرفی:با در دست داشتن آمار مصرفی روزانه فرم F-ST. ...و اطلاعات دیگر در این خصوص گزارش آمار مصرفی هفتگی، ماهیانه، سالیانه، تهیه و به مدیریت ارسال می گردد. از این آمار لوازم کم مصرف و پر مصرف مشخص شده و به منظور برنامه ریزی خریدهای به موقع و اقتصادی استفاده می گردد.فروش و مناقصه:استعلام مشتری ممکن است به یکی از حالات کتبی (مناقصه ـ نامه) یا شفاهی (تلفنی ـ حضوری) صورت پذیرد (برابر دستورالعمل دریافت استناد مناقصه شماره ...... )، پس از دریافت هرگونه اعلام جهت آن فرم بررسی اولیه فنی با کد سند ......... و فرم شرایط کارفرما با کد سند .......... تکمیل شده سپس به مدیریت کارخانه جهت بررسی اولیه فنی، ارسال می گردد، در صورت عدم توانایی ساخت، پروژه در همین فاز بایگانی می گردد، در غیر این صورت مسئول مناقصه موارد فنی را دقیقاًبررسی و پس از انتخاب طرح با همکاری طراحی و مهندسی مدارک فنی را به منظور ارائه پیشنهاد فنی تکمیل می نماید برابر دستورالعمل شماره .......... یا در صورت نیاز به کارشناسی به صورت حضوری به محل پروژه اعزام می گردد تا اطلاعات مورد نیاز و موثر در پروژه را کسب نماید، نهایتاً پیشنهاد فنی به همراه data shit با کد سند ...... Diagram با کد سند ........ Part list با کد سند .......... Schematic با کد سند .......... تکمیل می گردد. حال پیشنهاد مالی نیز با توجه به پیشنهاد فنی و با در نظر گرفتن ارائه مناسب ترین کیفیت، کلیه مسائل روز بازار، وضعیت رقبا، شرایط کارفرما، وضعیت سازمان نسبت به سال قبل و غیره توسط مدیر بازرگانی تهیه می گردد. و پس از تأیید مدیر عامل توسط بخش اداری به شرکت مربوطه ارسال می گردد.پس از پذیرفته شدن پیشنهاد فنی و مالی، قرار داد بسته شده و در لیست قراردادها با کد سند ........... ثبت می گردد و درخواست ساخت پمپ با کد سند .......... به واحد برنامه ریزی و طراحی و مهندسی ارائه می گردد.در پایان هر فصل گزارش فروش واقعی بایستی در قالب فرم گزارش فروش با کد سند ......... به منظور رسیدن به درصد فروش تهیه گردد.ترتیب تقدم و تأخر در قراردادها بر اسا تماس های مکرر با مشتری و اولویت بندی سفارشها بر مبنای تقویم تعهدات جاری تهیه شده و در .......... هر ماه در قالب فرم برنامه پیشنهادی با کد سند ............ به برنامه ریزی ارایه گردد. در صورت عقب افتادگی از برنامه اولیه بایستی علت عقب افتادگی تشریح و طی فرم اقدام اصلاحی با کد سند ......... به برنامه ریزی ارایه گردد، در صورت عقب افتادگی از برنامه اولیه بایستی علت عقب افتادگی تشریح و طی فرم اقدام اصلاحی با کد سند ......... اقدامات لازم جهت رفع آن در نظر گرفته شود.فروش موظف است، برنامه تحویل کالا با کد سند ............ را در ...... ام هر ماه از برنامه ریزی دریافت نموده و برای سفارشاتی که آماده ارسال می باشد برگه خروج کالا با کد سند ......... را تکمیل نماید. که این فرم با امضاء مدیر کنترل کیفیت و یا فرد جانشین معرفی شده و همراه با مهر واحد کنترل کیفیت الزامی است و همچنین انباردار موظف است که جهت خروج کالاـ تأییدیه واحد کنترل کیفیت را روی اسناد برگ خروج کالاـ رویت نموده و سپس اجازه خروج کالا از درب کارخانه ارائه نماید.پیگیری دریافت وجه در حین قرارداد و پایان آن توسط

واحد فروش صورت می گیرد. همچنین پیگیری عودت چک های تضمینی پس از پایان قرارداد توسط واحد مالی انجام می گیرد.فروش اینت شرکت به دو صورت صورت می گیرد یکی از راه برنده شدن در مناقصه و دیگر از راه درآمد تحصیلات طراحی نرم افزارهای. فروشی که از راه مناقصه صورت می گیرد علاوه بر مراحل بالا یکسری کارهای دیگری روی آن صورت می گیرد که به شرح زیر است:ابتدا شرکت مذکور در یک مناقصه برنده می شود و سفارشات ساخت یکنرم افزاریاسخت افزار را می گیرد، سپس شرکت بمنظور ساخت سفارشات شرکت طرف قرارداد برای انواع طراحی که این شرکت می سازد دو فرم را پر می کند یکی فرم پیشنهاد فنی است که در این فرم ظرفیت، دور موتور و سایر مشخصات پمپی که مورد نظر شرکت سفارش دهنده است را به این شرکت پیشنهاد می کند و یکی پیشنهاد مالی که از نظر مخارج وهزینه ها، این پمپ چقدر قیمت دارد.شرکت بعد از قبول این پیشنهادات اصل قرارداد امضاءشده را برای شرکت مذکور می فرستد که این خود نوعی قبول پیشنهادات است. بعد از بستن قراردادبا شرکت مذکور و شرکت طرف قرارداد، شرکت ۲۵٪ از مبلغ قرارداد را پیش دریافت می کند. این شرکت هم چنین بایستی ۳٪ از مبلغ قرارداد را بایستی بابت مالیات بر ارزش افزوده بپردازد که ۵/۱ درصد آن مربوط به اداره دارایی است و ۵/۱ درصد دیگر مربوط به شهرداری می باشد که از حساب باید کسر گردد و به حساب جداگانه انتقال یابد.بابت این ۲۵٪ شرکت مذکور بایستی یک ضمانت نامه بانکی را برای شرکت طرف قرارداد ارسال نمایـد.وقتی که موضوع قرارداد انجام شد و مراحل ساخت موضوع مورد نظر به پایان رسید جنس را تحویل می دهند که در اینجا خود به خود ضمانت نامه بانکی باطل می شود در زمان تحویل سفارش ۷۵٪ از مابقی مبلغ قرارداد را دریافت می کنند.در این موقع شرکت مذکور یک ضمانت نامه حسن اجرای تعهدات برای شرکت طرف قرارداد می فرستد که این ضمانت نامه شش ماه گارانتی دارد که هرگونه نقصی را شرکت بدون دریافت وجه تعمیر کرده و مجدداً جنس را تحویل می دهد.تعمیرات:اگر کالایی جهت تعمیر وارد شرکت شود، این کالا ابتدا رسید انبار شده، در قسمت مربوطه ثبت می گردد. سپس رسید انبار همراه قطعه تعمیری و فرم تعمیرات F-RE-۰۰۱ به واحد فنی ارسال می شود. واحد فنی بایستی در صورت صلاحدید (با توجه به اینکه آیا شرایط و امکان تعمیر قطعه وجود دارد) فرم تعمیرات را تکمیل نموده و به واحد تعمیرات ارسال نماید. همچنین رسید انبار را تأیید کرده و نسخه ای از هر دو را نزد خود بایگانی می کند. پس از تعمیر قطه نسخه اول فرم تعمیرات را واجد تعمیرات تکمیل کرده و به واحد فنی جهت تأیید ارسال می نماید. واحد فنی پس از بررسی مجوز خروج کالا را با همکاری واحد بازرگانی صادر می نماید. انبار فرم مجوز خروج با کد سند .......... را تکمیل و به تأیید می رساند سپس کالا را بسته بندی و آماده ارسال می نماید.خرید:کلیه ورودی ها به فرآیند خرید شامل درخواست خریدهای انبار با کد سند ........ درخواست استفاده از خدمات تأمین کنندگان (فنی و مهندسی) از واحد نگهداری و تعمیرات با کد سند ....... درخواست انجام تست از واحد QC با کد سند ........ درخواست ریخته گری از واحد انبار با کد سند ........ و درخواست خرید از دیگر واحدها می باشد.واحد خرید پس از دریافت خریدها بایستی مشخصات فنی و کلیه موارد مذکور در فرم ها را کنترل و در صورت هرگونه ابهام رفع ابهام نماید، سپس به لیست تأمین کنندگان تأیید شده با کد سند ........ رجوع نموده و تأمین کننده را تعیین نماید سپس لیست درخواست خریدها را به همراه برنامه روزانه کارپرداز با کد سند ....... به کارپرداز ارایه نماید تا خرید یا خدمات صورت پذیرد.پس از انجام خرید کلیه اطلاعات اقلام خریداری شده در فرم تطبیقی کالا ثبت شده و به همراه فاکتورها به مسئول دفتر مدیریت ارایه می گردد تا پس از ثبت در دفتر اندیکاتور به واحد انبار ارایه نمایـد.چنانچه پس از انجام خرید/ خدمات تأیید نگردد در صورتی که علت آن منطقی باشد کالا به تأمین کننده عودت داده می شود.همراه با طراحی نرم افزار وساخت سخت افزار بایستی تست ریپورت از تأمین کننده دریافت گردد.ارزیابی تأمین کنندگان به صورت سالیانه در قاب فرم ارزیابی تأمین کنندگان با کد سند ...... انجام می شود، در صورت تأیید، تأمین کننده در لیست تأمین کننده تأیید شده با کد سند ........ قرار می گیرد.در زمینه خرید یک سری اطلاعات دیگر در اینجا قابل ذکر است:شرکت بعد از اینکه در مناقصه برنده شد و سفارش تولید را گرفت

ابتدا واحد فنی فرم های مخصوصی را پر می کند که برای سفارش تولید چه مواد و قطعاتی لازم است این فرم ها را که پرکرده پس به انبار تحویل می دهد. انبار فرم ها را بررسی می کند که از موادی که واحد فنی سفارش داده در انبار موجود می باشد یا خیر؟سپس برای آن موادی که موجودی ندارد یک درخواست خرید را پر می کند این درخواست خرید را چند نفر بایستی امضاء کنند یک نفر خود انباردار و بعد مسئول کنترل کیفیت، مدیر مالی و در پایان مدیریت این درخواست را امضاء می کنند. درخواست خرید که امضاء شد به واحد تدارکات ارجاع داده می شود که این مواد خریداری شود. سپس اجناس خریداری شده به انبار ارجاع داده می شود.انبار طبق درخواست خریدی که داده بررسی می ند که آیا این موادی را که سفارش داده، خریداری شده یا خیر و مابقی موادی که خریداری نشده را در درخواست بعدی ذکر می کنند.برای ملزومات مصرفی و سایر لوازمی که در قسمت اداری مصرف می شوند انبار بررسی می کند که موجودی انبار برای هر جنسی اگر به ۲ رسیده باشد آن موجودی را به نقطه سفارش صفر رسیده است و برای آن مورد انباردار درخواست خرید می دهد و سپس تمام مراحل قبل انجام می گیرد.امور تدارکات:انبار با توجه به فرم درخواست کالا به شماره F-ST-۰۰ و تاریخ تأمین نیاز روزانه لیست خرید به شماره L-LS-۸۸ را تکمیل کرده و به واحد بازرگانی ارسال می دارد. واحد بازرگانی مکان خرید را با توجه به لیست فروشندگان شماره L-LS-۰۰۳ را تکمیل کرده و شماره آن را ثبت می کند. لیست خرید به واحد تدارکات ارسال می شود. هر لیست می تواند جداگانه بر اساس نیاز روزانه تکمیل گردد. در پایان کارپرداز ستونهای مربوطه را تکمیل نموده شماره فاکتور هر خرید را ثبت می نماید. در پایان کل مبلغ را نیز ثبت می کند. مبلغ تنخواه در این فرم همان مبلغ تأمین شده از سوی مدیریت عامل می باشد که نقداً یا به صورت چک پرداخت می گردد. در پایان هر روز یک لیست خرید تکمیل و به واحد حسابداری ارسال می گردد. واحد بازرگانی جهت سهولت دستیابی به پیمانکاران، فروشندگان، و مشتریان خود بهتر است لیستی طبق فرمهایی F-L-SL-۰۰۳ / F-ST-۰۰۲ را تکمیل کرده و شماره اولویت هر یک را در صورت نیاز معلوم نماید. همچنین واحد بازرگانی لیستی از اشخاصی را که به طورمتفرقه با آنها همکاری دارد در فرم F-ST-۰۰۶ تنظیم نموده و از آن بهره برداری می نماید.کارپرداز:کارپرداز برابر برنامه روزانه با کد سند ........ زیر نظر مدیریت بازرگانی انجام وظیفه می نماید. اهم فعالیتهای او مراجعه به ادارات و بانکها ـ خرید از تأمین کنندگان، رانندگی ایمن، سرویس و تعمیر خودرو وانت شرکت و نگهداری آن در بهترین وضعیت می باشد.هزینه ها:در مورد مابقی هزینه های این شرکت چند نوع هزینه داریم:هزینه اداری، هزینه مالی، هزینه فروش بازاریابی، هزینه حقوق و دستمزد.- انواع هزینه های مالی:کارمزد بانکی، که برای دریافت دسته چک، وصول چک های دریافتی که در حساب جاری گذاشته شده است و مابقی موارد از حساب بانکی برداشت می شود. کارمزد تمدید ضمانت نامه: برای زمانی که می خواهند ضمانت نامه های بانکی که به شرکت های طرف قرارداد، داده اند را تمدید مدت کنند. موقعی که کار کمی دیرتر از موعد تحویل داده می شود.کارمزد تمدید وام ها: این کارمزد هم برای زمانی است که از موعد قسط وام بانکی گذشته است و کمی دیرتر از وقت خودش قسط را پرداخت کرده ایم.- انواع هزینه های فروش و بازاریابی:۱ـ هزینه سفر و ماموریت: برای مواقعی که کارکنانی را برای طراحی نرم افزار که امکان انتقال آن به مرکز ساخت آن وجود ندارد می فرستند و در آنجا تعمیرات لازم را انجام دهند.۲ـ هزینه نمایشگاه: که این مورد می تواند درمورد نمایشگاه های داخلی و خارجی باشد که بخواهند صنایع ساخته شده خود را در معرض دید عموم بگذارند.۳ـ هزینه کاتالوگ ها وتبلیغاتی که جهت نمایشگاه صورت می گیرد:- انواع هزینه های اداری:۱ـ هزینه آب، برق، گاز، تلفن و موبایل۲ـ هزینه سوخت مصرفی (جهت گرم کردن کارگاه وسایر قسمتها)۳ـ هزینه حمل و نقل (جنس تولید شده به محل شرکت طرف قرارداد)۴ـ هزینه پذرایی و آشپزخانه (قند، چایی، میوه و غذای مهمانها)۵ـ آگهی و تبلیغات ( در روزنامه ها، مجلات و تابلوهای شهرداری)۶ـ هزینه اشتراک (روزنامه، مجله، کتاب و...)- هزینه حقوق و دستمزد:در این شرکت حقوق و دستمزد به شرح زیر پرداخت می شود:در شرکت مذکور دستگاهی به نام ساعت زن وجود داردکه یک از کارکنان در هنگام ورود و خروج از شرکت کارت مخصوص

خود را در این دستگاه می زنند. هر کدام از کارکنانی که اضافه کار داشته اند را بایستی توضیح دهند. هم چنین تعداد ساعاتی را که اضافه کار بودند را باید ذکر کنند.حقوق ماهانه کارکنان اینطور محاسبه می شود: دستمزد روزانه ×روزهای کارکرددراین جا یک سری پرداختی ها و یکسری کسورات داریم که به شرح زیر می باشد:۱ـ پرداختی ها: حق مسکن و خواربار می باشد که مبلغ آن ۱۰۰.۸۰۰ ریال است که حق مسکن ۱۰۰.۰۰۰ است که برای مجردها و متأهل ها یکسان است ولی خواربار ۸۰۰ ریال برای متاهل ها و ۴۰۰ ریال برای مجردهاست.۲ـ حق عائله مند که برای یک فرزند ۱۲۹.۶۰۰ ریال و برای دو فرزند بیشتر ۴۳۹.۶۰۰ ریال می باشد.این دو مورد را هر ساله اداره کار و امور اجتماعی تعیین می کند.۳ـ پاداش مدیریت: هر ماهه یک سری فرم ارزشیابی پر می شود که راندمان کار هر کدام از کارکنان در آن سنجیده می شود، که اگر راندمان کار هر فردی بالا باشد مدیریت یک پاداش برای فرد مذکور در نظر می گیرد.کسورات:۱ـ ۷٪ حق بیمه سهم کارگر۲ـ مالیات حقوق که هر ساله اداره دارایی مبلغی را تعیین می کند که از آن مبلغ به پایین معاف از مالیات می باشد و از آن مبلغ به بالا بر حسب مورد درصدی از آن مالیات گرفته می شود.۳ـ مساعده:که اگر هر یک از کارکنان مساعده از شرکت دریافت کرده باشند مبلغ آن هر ماهه کسر می شود.۴ـ وام: که مبلغ قسط وام هر ماهه از حقوق کسر می گردد.در این قسمت خالص پرداختی داریم که حقوق ماهانه با پرداختی ها جمع می گردد و کسورات حقوق از آن کسر می شود. این مبلغ یا بصورت نقدی پرداخت می گردد و یا به حساب بانکی هر نفر واریز می گردد.زمدگزارشات ۲:ـ تراز کل: کلیه حسابهای کل را با توجه به گردش آنها در سال مالی به تفکیک نشان می دهد.ـ تراز معین: معین حسابهای کلی را به صورت ریز نشان می دهد.ـ بستانکاران: کلیه بستانکاران واحد تجاری را نشان می دهد.ـ دفتر معین: گردش حساب یک مشتری را با توجه به تاریخ درخواستی نشان می دهد.نمونه: فروشگاه شرکت دفتر معیندفتر........ آقای ............سند تاریخ شرح بدهکاران بستانکاران شش مانده ـ موجودی: میزان اقلام موجودی در انبار را به ما نشان می دهد.ـ کارتکس: گردش موجودی کالا را در طی سال مالی نشان می دهد.کارتکس ـ بین محصولات و مواد اولیه شرکت فروشگاه کارتکس اگزوز بغل طرح اصلیتاریخ طرف حساب شماره وارده صادره مانده ـ خرید: در قسمت خرید فاکتور خرید کالا را بعد از ذخیره شدن به ما نشان می دهد.شکل آن دقیقاً شبیه عملیات خرید است.ـ فروش برگشت از فروش و ت و برگشت از خرید و ت مانند قیمت خرید است.ـ آمار مشتری: تعداد کالایی که هر مشتری خریداری کرده است.۶ـ مدیریت:ـ بازسازی پرونده: در قسمت حسابداری ـ عملیات ـ بازسازی مجدد ـ بعد از این قسمت به قسمت بازسازی پرونده می رویم و کارها را انجام می دهیم.ـ تهیه پشتیبان: رمزی که به برنامه کامپیوتر می دهیم تا اشخاص غریبه وارد سیستم نشوند.ـ انتخاب چاپگر: زمانی که می خواهیم پرینت قسمتی از کارها را بگیریم. ابتدا باید نوع پرینتر را انتخاب کرده و در این قسمت انواع چاپگرها به ترتیب نشان داده شده است.ـ انتخاب سال: سال مالی مورد نظر را انتخاب می کنیم.ـ فارسی چاپگر: قبل از پرینت گرفتن باید ابتدا پرینتر را فارسی کنیم.ـ دفترچه تلفن: شماره های مشتری است.۲ نمونه اسناد حسابداری که ضمیمه شده است.۳ـ چگونگی تحریر دفاتر حسابداری:در شرکت مشهد واشر دفتر حسابداری نداریم. دراین شرکت سیستم حسابداری بصورت کامپیوتری ثبت می شود.در پایان هر ماه یک سند حسابداری ـ سیستم مورد استفاده از حسابداری دوبل ـ که ۴ نرم افزار داریم ـ نرم افزار مالی ـ دفتری ـ اموال و خزانه استفاده می شود.۴ـ تعیین تقسیم کار بین کارکنان:در مشهد واشر بخش های مالی شامل ۵ نفر است:۱ـ مدیر مالی ۲ـ حسابداری ارشد ۳ـ حسابداری فروش ۴ـ حسابداری انبار ـ اموال ۵ـ حسابداری کارپردازی و خزانه ۵ـ توزیع فرم ها و تعداد نسخ لازم در هر یک از بخش ها: توزیع کلیه نسخه ها در بین بخش از طریق سیستم مکانیزه مالی انجام می پذیرد. (تأیید عملیات)هر بخش توسط همان بخش و پس از تأیید نهایی مدیریت و به تأیید مدیر مالی رسیده و توسط بخش حسابداری ارشد ثبت نهایی می شود و کلیه تعدیلات و تصمیمات با تأیید مدیر مالی و حسابداری ارشد انجام می پذیرد.مشخصات وسائل جانبی شرکت برنامه نویسی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحکI– خودروها و ماشین آلات حمل و نقل سواری ۲

۸۰.۰۰۰.۰۰۰وانت ۳ ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ کامیون و کامیونت ۴ ۲۶۰.۰۰۰.۰۰۰ مینی بوس ۲

۶۰.۰۰۰.۰۰۰ ۵۷۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال II- مخازن, تأسیسات, انبارها, رستوران مخازن ذخیره استیل

۱۶۰.۰۰۰.۰۰۰مخازن ذخیره سوخت و آب ۴۰.۰۰۰.۰۰۰انشعابات برق , برق اضطراری و برق کشی

۳۴۰.۰۰۰.۰۰۰لوله کشی ها , آب , گاز و بخار ( تأسیساتی ) ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰تهویه مطبوع

۱۴۰.۰۰۰.۰۰۰کمپرسورهای هوا ۵۰.۰۰۰.۰۰۰لوازم تعمیرگاهی ۲۰.۰۰۰.۰۰۰لوازم انبار و باسکول

۲۰.۰۰۰.۰۰۰آتش نشانی ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ملزومات رستوران ۵۰.۰۰۰.۰۰۰متفرقه

۴۰.۰۰۰.۰۰۰ ۹۸۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال III- وسایل اداری و دفتری تلفن , تلکس , فاکس و کامپیوتر

۲۰.۰۰۰.۰۰۰ماشینهای حساب و تحریر ۱۰.۰۰۰.۰۰۰لوازم دفتری ۲۰.۰۰۰.۰۰۰جمع

۵۰.۰۰۰.۰۰۰مجموع گروه ۱.۶۰۰.۰۰۰.۰۰۰ I , II , III محاسبه هزینه ها I – هزینه استهلاک ها ساختمانها و

محوطه ۹۹.۵۰۰.۰۰۰ ریال قبل از بهره برداری ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال ماشین آلات تولید ۱/۸۴۵/۲۰۰

$وسایل و تجهیزات جانبی ۸۹.۰۰۰.۰۰۰ ریال خودروها و وسایل نقلیه ۹۴.۰۰۰.۰۰۰ ریال وسائل اداری

۶.۰۰۰.۰۰۰ ریال پیش بینی نشده ۴۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال جمع ۳۵۰.۵۰۰.۰۰۰ ریال$

II۱/۸۴۵/۲۰۰- محاسبه هزینه های تعمیر و نگه داری ساختمانها ۱۹.۹۰۰.۰۰۰ ریال ماشین آلات تولید

$۷۳۸/۰۸۰خودروها و وسایط نقلیه ۴۷.۰۰۰.۰۰۰ ریال تأسیسات عمومی ۳۵.۶۰۰.۰۰۰ ریال جمع

۱۰۲.۵۰۰.۰۰۰ ریال $ III۷۳۸/۰۸۰- هزینه تشریفات , تبلیغات و دفتری و فروش ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال محاسبه اجزاء و

میزان سرمایه در گردش یکساله  هزینه تأمین قطعات و مواد اولیه جهت تولید و بسته بندی۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال

$+۲۶/۰۰۰/۰۰۰ هزینه حقوق, بیمه و مزایای کارکنان ۴۵۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال  هزینه بیمه کارخانه

۵۵۱.۸۶۵.۰۰۰ ریال  هزینه انواع انرژی ۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال  هزینه های فروش ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰

ریال  سایر هزینه ها ۲۹۸.۱۳۵.۰۰۰ ریال  جمع ۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰. ریال $ ۲۶/۰۰۰/۰۰۰=

سرمایه در گردش جهت یک دوره سه ماه = سرمایه در گردش جهت یک دوره سه ماه « ریال ۲.۶۲۵.۰۰۰.۰۰۰ +۶/۵۰۰/۰۰۰ « $

جمع کل سرمایه گذاری = سرمایه ثابت + سرمایه در گردش ( نقل از همین صفحه= $ ۱۸/۴۵۲/۰۰۰ +

۶.۵۰۰/۰۰۰=۷.۱۲۵.۰۰۰.۰۰۰۲۴/۹۵۲/۰۰۰=۲.۶۲۵.۰۰۰.۰۰۰+۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰= ریالی = $ ۲۴/۹۵۲/۰۰۰ * ۱۰٪ = ۲/۴۹۵/۲۰۰

کارمزد وام و سود سرمایه ۷۱۲.۵۰۰.۰۰۰=۱۰٪* ۷.۱۲۵.۰۰۰.۰۰۰ = ریالی محاسبه قیمت تمام شده محصول محاسبه هزینه ثابت

تولید حقوق , دستمزد و بیمه کارکنان ۴۵۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال بیمه کارخانه ۵۵۱.۸۶۵.۰۰۰ ریال تأمین انرژی

۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال استهلاک ۳۵۰.۵۰۰.۰۰۰ ریال $ ۱/۸۴۵/۲۰۰هزینه های دفتر مرکزی و تشریفات

۲۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال کاربرد وام و سود سرمایه ۷۱۲.۵۰۰.۰۰۰ ریال ۲/۴۹۵/۲۰۰ ۲.۴۶۴.۸۶۵.۰۰۰ ریال$

۴/۳۴۰/۴۰۰محاسبه هزینه های متغیر تولید موارد مورد مصرف و تولید کالا ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال $ ۲۶/۰۰۰/۰۰۰تعمیر و

نگه داری ۱۰۲.۵۰۰.۰۰۰ ریال $ ۷۳۸/۰۸۰هزینه فروش ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال لوازم کارکنان

۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال سایر هزینه ها ۸۰.۵۲۹.۰۰۰ ریال ۹.۰۹۵.۰۲۹.۰۰۰ ریال ۲۶/۷۳۸/۰۸۰مجموع هزینه های ثابت و

متغیر دلاری تولید $ ۲۶/۷۳۸/۰۸۰ + ۴/۳۴۰/۴۰۰=۳۱/۰۷۸/۴۸۰مجموع هزینه های ثابت و متغیر ریالی تولید

۲.۴۶۴۳۸۶۵.۰۰+۹.۰۹۵.۰۲۹.۰۰۰=۱۱.۵۵۹.۸۹۴.۰۰۰ Rمجموع کل هزینه های ثابت و متغییر تولید به ریال هزینه ریالی +۱۷۵۰*

هزینه دلاری= ریالی کامل ۱۱.۵۵۹.۸۹۴.۰۰۰=۶۵.۹۴۶.۲۳۴.۰۰۰+۱۷۵۰*۳۱/۰۷۸/۴۸۰=₵۱/۰۳۶ = = هزینه دلاری

قیمت تمام شده برای هر سخت افزارونرم افزاروارداتیریال ۳/۳۸۵= = هزینه ریال قیمت تمام شده برای طراحی

برنامه نویسی ۱/۲۵۶¢ = + ۱/۰۳۶= هزینه کامل دلاری قیمت تمام شده برای قطعه سخت افزاری* ۱۷۵۰+۳۸۵.۳=۲۱۹۸.۳ R ۱/۰۳۶= هزینه کامل ریالی قیمت تمام شده برای طراحی نرم افزاری نتیجه شرکت صنایع غذایی شرکت برنامه نویسی وطراحی نرم افزاروسخت افزارمحک مشهد جهت ایجاد یک واحد تولیدی به ظرفیت ۱۰۰ تن به سرمایه گذاری ثابت ۴.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال و ارزبری ۱۸/۴۵۲/۰۰۰ دلار آمریکا و نیز جهت سرمایه در گردش برای یک دوره سه ماه این واحد ۲.۶۲۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال و ارزبری ۶/۵۰۰/۰۰۰ دلار خواهد بود. که بعبارت دیگر سرمایه گذاری برای این واحد معادل ۷.۱۲۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال و ۲۴/۹۵۲/۰۰۰ دلار می باشد که سهامداران قادر به تأمین مبالغ ریالی طرح از سرمایه شخصی و استفاده از برخی تسهیلات بانکی بوده و فقط در تأمین مبالغ ارزی نیاز به بهره گیری از تسهیلات خارجی می باشد . نتیجه سود و زیان این شرکت برای سه ساله اول بهره برداری از لحاظ صرفه جویی ارزی و یا درآمدهای ریالی به شرح زیر می باشد . سال تولید درصد تولید پودرقند درصد تولید بسته بندی میزان ارزبری میزان هزینه های ریالی صرفه جویی ارزی طرح سود ریالی طرحاول دوم سوم ۰۰٪۷۰٪۱۰۰٪ ۷۵٪۱۰۰٪۱۰۰٪ ۵۷/۱۲۰۵/۱۰۳۶/۱ ۲/۴۶۸۳/۳۸۵۳/۳۸۵ ۰۰۰/۶۷۵/۹$۰۰۰/۸۵۰/۲۳$۰۰۰/۹۲۰/۲۸ ۷۵۰/۳۳۷۶۰/۶۸۶۴۰/۷۷$مقدار تولید * ( قیمت ارزبری – قیمت پایه جهانی ) = صرفه جویی ارزیمقدار تولید * ( قیمت کامل ریالی – قیمت پایه ریالی ) = سود ریالی طرح□ قیمت پایه طراحی نرم افزار ۱۰ دلار می باشد . □ قیمت پایه جهانی هر طراحی وساخت سخت افزار۱۵ دلار می باشد. شرح وظایف معاونت اداری و مالی : الف) تعریف شغل : این شغل تحت سرپرستی مدیر عامل , امور برنامه ریزی , هدایت و اجرای فعالیت های مالی و اداری شرکت را در چارچوب قوانین , آئین نامه ها و دستورالعمل ها و ضوابط اجرایی مصوب بر عهده دارد. ب) شرایط احراز شغل : حداقل مدرک لیسانس رشته تحصیلی تجربه ( سال ) توضیحات لیسانس مرتبط ده سال طی دوره مدیریت ج) مهارت ها و توانایی های مورد نیاز ۱- شناخت کامل از قوانین و مقررات مالی , محاسباتی , کار و تأمین اجتماعی ۲- آشنایی با زبان خارجی , انگلیسی در حد مکالمه ۳- آشنایی به اصول حسابداری , مالی , مالیاتی و کاربرد کامپیوتر در امور فوق ۴- توانایی برقراری نظم و ایجاد حسن تفاهم بین فعالیت واحدهای تحت سرپرستی با سایر واحدهای شرکت به منظور تسریع در اجرای اهداف شرکت د) شرح کلی وظایف : ۱- اعمال ضوابط و قوانین مالی , محاسباتی , مالیاتی , کار تأمین اجتماعی به صورت فرم تهیه و ابلاغ دستورالعمل های اجرایی به واحدهای مربوط و نظارت بر حسن اجرای آنها توسط واحدهای تحت سرپرستی . ۲- تهیه و پیشنهاد روشهای اجرایی جدید از طریق آموزش و پیگیری موارد اجرایی آن ( در جهت کاهش هزینه ها ) ۳- ایجاد هماهنگی و برنامه ریزی زمانی با واحدهای فنی , تولید , کنترل کیفیت , انبار در رابطه با تأمین مالی خرید مواد اولیه و سایر مایحتاج کارخانه ۴-پیگیری امور مربوطه به بیمه اموال منقول و غیر منقول شرکت ۵- همکاری با حسابرسان قانونی شرکت در موارد لزوم ۶- نظارت و همکاری در تنظیم دستورالعمل های بودجه برنامه ای ۷- دادن آموزش های لازم به پرسنل به منظور حصول کارآیی مطلوب یا بالا بردن سطح تخصصی شغلی آنان ۸- همکاری با سایر واحدهای شرکت به منظور تبادل اطلاعات و گزارشات تحلیلی مورد نیاز ۹- نظارت بر ضبط و نگهداری اسناد و مدارک مالی طبق رویه جاری ۵- شرح وظایف مسئولین بخش حسابداری مالی سیستم حسابداری مالی شرکت به منظور جمع آوری اطلاعات مالی منسجم و به هنگام همچنین اعمال کنترل های داخلی مناسب با توجه به حجم بالای کار از طریق پنج سیستم زیر مجموعه شامل سیستم حقوق و دستمزد , حسابداری انبار , حسابداری داراییهای ثابت , حسابداری فروش و حسابداری خزانه داری تأمین می گردد. □ الف) سیستم مالی شرکت حسابهای مالی را در پنج سطح شامل گروه , کل , معین , تفضیل ۱ و تفضیل ۲ پیش بین نموده است . ۱- سطح گروه : برای این سطح از کد ۱ تا ۹ ( یک رقمی ) به شرح زیر پیش بینی شده است: □ داراییهای جاری □ داراییهای غیر جاری □ بدهیهای جاری □ بدهیهای غیر جاری □ حقوق صاحبان سهام □ درآمدها □ هزینه ها □ حساب های انتظامی □ حساب های کنترلی ( صنعتی ) ۲) سطح کل : این سطح شامل اعداد سه رقمی می باشد که یک رقم آن از گروه تبعیت می کند. به عنوان مثال : درگروه

داراییهای جاری حساب کل موجودی نقد به شرح زیر می باشد : ۳) سطح معین : برای این سطح اعداد ۵ رقمی پیش بینی شده است که یک رقم آن از گروه و دو رقم آن از حساب کل تبعیت می کند به عنوان مثال در گروه داراییهای جاری , حساب کل موجودی نقد شامل بانکها به شرح زیر می باشد : ۴- سطح تفضیل ۱ ) : برای این سطح که به صورت یونیک ( انحصاری ) اداره می شود اعداد ۶ رقمی به صورت مستقل از سایر حسابها ( گروه , کل و معین ) در نظر گرفته می شود که عمده گروههای حسابهای تفضیلی شامل موارد زیر است : ◻ شرکتها ◻ اشخاص ◻ حسابهای جاری ◻ مراکز هزینه ◻ پروژه ها ۵- تفضیل ۲ ) : برای بعضی از حسابهای معین در صورت نیاز به گزارش دهی جزئی تر از حسابهای تفضیلی ۲ استفاده می شود . به عنوان مثال شرکتی که چندین قرارداد به صورت همزمان داشته باشد فعالیت های مالی هر قرارداد از طریق حساب تفضیلی ۲ تفکیک می شود . ب) صدور سند حسابداری : از آنجایی که عمده فعالیت های مالی در زیر سیستم های ذکر شده پردازش و نهایتاً سند حسابداری آن به سیستم مالی ارسال می گردد فقط بخش کوچکی از فعالیت های مالی که در زیر سیستم ها قابلیت پردازش و صدور سند را ندارند به صورت مستقیم در سیستم مالی اقدام به صدور سند می کردند. از جمله این موارد صورت هزینه تنخواه گردانها , صورت وضعیت قراردادهای پیمانکار میباشد. اسناد در سیستم مالی به چهار صورت به شرح زیر می باشد : ۱- سند یادداشت : سندی است که به دلایلی کاربر سند را ناتمام گذاشته و موازنه سند برقرار نمی باشد. سیستم این نوع سند را به شکل یادداشت ذخیره نموده و در گزارشات سیستم اطلاعات این سند درج نمی شود. ۲- سند موقت : سندی است که به شکل یادداشت نبوده و قابلیت حذف و ویرایش مجدد توسط کاربر را دارد . ۳- سند بررسی شده : سندی است که قابلیت حذف و ویرایش توسط کاربر را ندارد. ۴- سند دائم و قطعی : سندی که قابلیت هیچ گونه حذف و ویرایش را دارا نیست . ◻ ج ) بخش رسیدگی و کنترل اسناد حسابداری : به منظور کنترل اسناد حسابداری سایر سیستم ها و همچنین سیستم مالی اسناد به شکل مستقل توسط پرسنل دیگر مورد بررسی و کنترل قرار می گیرد این کنترل شامل تشخیص صحت تعیین کد حساب مورد نظر توسط کاربر , تکمیل بودن ضمائم سند و مجوزهای لازم , کنترل محاسبات ضمائم سند می باشد. پس از بررسی و کنترل اسناد توسط کنترل کننده سند حسابداری به شکل بررسی شده تبدیل می گردد و کاربرد مورد نظر روکش سند حسابداری تهیه و باالصاق ضمائم طبق دستورالعمل مربوطه اقدام به نگهداری می نماید . ◻ د) بایگانی اسناد : به منظور دسترسی سریعتر و بهتر به اسناد و مدارک حسابداری و همچنین تنوع در سیستم های صادر کننده سند و همچنین اسناد بین راهی موجود برای نگهداری اسناد در طی دوره مالی توسط کاربر هر سیستم صادر کننده نگهداری می گردد . بدین معنی که اسناد بخش خزانه داری نزد کاربر خزانه داری تا پایان سال نگهداری و سپس در پایان سال بعد از تعویض روکش اسناد از موقت به قطعی اسناد به صورت متمرکز نگهداری می گردد . ◻ هـ) صدور اعلامیه بدهکار و بستانکار : واحد کنترل و رسیدگی اسناد به منظور کنترل دوره ای حسابهای تفضیلی مشتریان در هر ۱۵ روز یکبار حسابهای مالی را کنترل و برای مشتریانی که حساب آنها بدون اطلاع آنها بدهکار یا بستانکار شده است اعلامیه ای بر حسب موضوع صادر نموده و پس از تأئید و دریافت مجوز لازم نسبت به ارسال به مشتری اقدام می نمایند ( اعلامیه ها دارای شماره سریال بوده و در سیستم مالی نگهداری می گردد) ◻ ی) آنالیز حسابهای مالی : واحد رسیدگی و کنترل اسناد به منظور اطمینان از صحت مانده حسابهای مالی پاره ای از حسابها را در طی دوره های مختلف زمانی و در فواصل زمانی مختلف بررسی و جهت تعیین تکلیف برای مدیر مالی ارسال می نمایند. ◻ ز) صدور سند کل : مدیر مالی پس از اطمینان تکمیل بودن عملیات مالی ماه مورد نظر ( طبق دستور العمل تحریر دفاتر قانونی سازمان امور مالیاتی ) اقدام به صدور سند کل نموده و پس از تأئید سند کل به منظور تحریر در دفاتر قانونی از طریق ثبت دفاتر اقدام می گردد ( سند کل سندی است که خلاصه عملیات مالی دوره مورد نظر را نشان داده و برای سیستم های مکانیزه به منظور تحریر دفاتر قانونی استفاده می گردد) ◻ ح ) عملیات پایان دوره مالی : در پایان دوره مالی مدیر مالی پس از اطمینان از ثبت و تنظیم تمامی اسناد مالی دوره مورد نظر و پس از انجام اصلاحات و تعدیلات حسابهای

مورد نیاز در پایان سال نسبت به تهیه گزارشات و صورتهای مالی اساسی , اظهار نامه های مالیاتی , از طریق پرسنل ذیربط اقدام می نماید. ۶- انواع فرمهای مورد نیاز : ▯ صورت هزینه تنخواه گردان ▯ سند حسابداری ▯ اعلامیه بدهکار و بستانکار ▯ فرم پرداخت وجه نقد ▯ فرم اسناد دریافتی ▯ فرم تهیه نسبتهای مالی ▯ فرم صورت مغایرت بانکی ▯ فرم رسید پرداخت ▯ فرم رسید دریافت از آنجایی که سیستم حسابداری مالی به عنوان یک سیستم مادر تلقی می گردد فرمهای موجود در آن بخش از سایر سیستمها تأمین می گردد . شرح وظایف پرسنل بخش حسابداری شرح وظایف مسئول خزانه ۱-حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله . ۲- انجام عملیات صدور چک , مراحل تکمیل امضاء , صدور سند مالی ۳- انجام عملیات حسابداری تسهیلات مالی , کنترل محاسبات , تنظیم سند مالی۴- انجام عملیات حسابداری دریافت منابع مالی ( ورودی به حساب های جاری بانکی ) و کنترل وصول وجه اسناد پرداختنی و پیگیری های لازم ۵- انجام عملیات حسابداری سایر خروجی ها از حسابهای جاری بانکی کنترل پرداخت به موقع وجه اسناد پرداختنی و پیگیری های لازم . ۶- انجام عملیات حسابداری دریافت اسناد تضمینی و استرداد آنها ۷- انجام عملیات کنترل تنخواه گردانها و صندوق ( مانده حساب و ترمیم طبق دستورالعمل ) ۸- انجام عملیات حسابداری صورت تنخواه گردانها و صدور سند مالی ۹- انجام کنترل مستمر موجودی حسابهای جاری بانکی و تهیه گزارش وضعیت نقدینگی شرکت طبق فرمت و بطور روزانه ۱۰- تهیه و تنظیم لیست تعهدات پرداختنی و تخصیص اعتبار طبق دستورالعمل ۱۱- تهیه گزارش منابع و مصارف ( ماهیانه ) ۱۲- تهیه گزارش آورده سهامداران ( ماهانه ) ۱۳- تهیه و تنظیم صورت مغایرت برای حسابهای جاری شرکت در پایان هر ماه و صدور اسناد اصلاحی در صورت لزوم ۱۴- انجام کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با سیستم ( حسابهای جاری بانکها , کنترل موضوع در سیستم مالی و خزانه , تنخواه گردان , تسهیلات مالی , اسناد دریافتنی / پرداختنی ) ۱۵- انجام عملیات تهیه گزارش تسهیلات مالی ( مطابق فرمت ) ۱۶- جمع آوری اسناد و مدارک مرتبط , پیگیری مراحل تأئید نهایی , بایگانی و نگهداری سوابق بطور مرتب در کلاسور و فایل های مربوطه ( طبق دستورالعمل ) ۱۷- انجام عملیات کنترل دوره ای ته سوش چک های استفاده شده و ابطال شده ( طبق دستورالعمل ) ۱۸- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده ۱۹- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۲۰- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محول شرح وظایف مسئول کنترل قراردادها ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- انجام کنترل مالی قراردادهای واصله طبق دستورالعمل ۳- پیگیری عملیات ارسال قراردادها به سازمانهای ذیربط , پرداخت کسورات قانونی , دریافت مفاصا حساب , دریافت تضامین ( طبق دستورالعمل ) ۴- تهیه صورت محاسبات ریالی وضعیت پیمانکاران ( مطابق فرمت ) ۵- تهیه صورت خلاصه اطلاعات قراردادها و به روز رسانی ( هفتگی ) ۶- انجام کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با عملیات قراردادها ( پیش پرداخت ها , حسابهای پرداختنی , بستانکاران , سپرده ها , بیمه و مالیات ) ۷- انجام کنترل مستمر قراردادها و ارائه گزارش نکات عمده طبق دستورالعمل ۸- تهیه لیست قابل پرداخت بیمه و مالیات با پیمانکاران به سازمان مرتبط در مقاطع ماهانه ارائه به خزانه پس از تائید مافوق ۹- تهیه گزارشات فصلی قراردادها ( سه ماهه ) ۱۰- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط , کلاسه بندی قراردادها و مکاتبات مرتبط و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه طبق دستورالعمل . ۱۱- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۲- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۳- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول حسابداری فروش ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- ثبت درخواستهای واحد فروش در سیستم ( صدور حواله فروش و مجوز برگشت از فروش) ۳-صدور اسناد فروش و برگشت از فروش در سیستم , توزیع نسخ و صدور سند مالی ۴-کنترل دوره ای حساب های مرتبط با سیستم فروش ( حساب مشتریان فروش کالا , برگشت از فروش) ۵- کنترل دریافت وجوه فروش

کالا بر حسب قرارداد و تفاهم نامه های مربوطه . ۶- کنترل تخفیفات و جوایز فروش حسب قراردادها و توافقات و تنظیم اسناد مالی مربوطه ۷- ارائه گزارش دوره ای از وضـعیت سیستم ( ماهانه ) ۸- تهیه گزارشات فصلی دارایی ( ۳ ماهه ) ۹-تهیه گزارشات جامع فروش و نمودارهای مربوطه ( مطابق فرمت ) ۱۰- کنترل بودجه تعدادی فروش و گزارش انحرافات . ۱۱-جمع آوری و کلاسه بندی اسناد , مکاتبات و مدارک فروش ( طبق دستورالعمل ) ۱۲- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۳- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۴- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول حقوق و دستمزد ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل احکام صادره کارگزینی , تنظیم احکام صدور کسور و تعهدات کارکنان مستند به مدارک مثبته ۳- ثبت اطلاعات ماهانه کسور کارکنان ( مساعده , سایر مزایا , سایر کسور , مزایای معوقه ه) ۴- کنترل اطلاعات کارکرد ماهیانه ثبت شده در سیستم توسط امور کارکنان ۵- تهیه و تنظیم لیست حقوق و مزایای کارکنان و لیست پرداخت و لیست بیمه , لیست مالیات. ۶- کنترل محاسبات و کسورات متعلقه صدور سند حسابداری پس از تأئید لیستها ۷- پیگیری عملیات ارسال لیست بیمه و لیست مالیات به سازمان های ذیربط . ۸- تهیه لیست عیدی و پاداش و تعدیل مالیات سالانه حقوق کارمندان ۹- کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با سیستم ( جاری کارکنان , حقوق پرداختی , بیمه پرداختی , مالیات پرداختی , بیمه های تکمیلی , وام کارکنان , روندحقوق , غیره پرداختی ) ۱۰- انجام عملیات محاسبه تصویه حساب کارکنان , بن کارگری , سنوات پایان خدمت کارکنان در مقاطع مشخص شده . ۱۱- ارائه گزارش ماهیانه از وضعیت سیستم ۱۲-جمع آوری اسناد حسابداری و پیگیری مراحل تائید و نگهداری ( طبق دستورالعمل ) ۱۳- تهیه گزارشات مرتبط سیستم و نمودارهای مربوطه ۱۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده. ۱۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۱۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول دارایی ثابت ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل مدارک خرید دارایی ثابت ( غیر مستقیم ) , ایجاد در سیستم دارایی ثابت و تنظیم اسناد مرتبط و نصب برچسب اموال ۳- کنترل مدارک خرید دارایی ثابت ( مستقیم ) , ایجاد در سیستم دارایی ثابت و تنظیم اسناد مرتبط و نصب برچسب اموال ۴- انجام عملیات ریالی نقل و انتقالات و خروج دارایی های ثابت و تنظیم اسناد مالی مرتبط . ۵- کنترل دوره ای دارایی های ثابت شش ماهه و یک ساله ( اموال گردانی ) ۶- تهیه لیست و تنظیم ا سناد هزینه استهلاک دارایی ثابت بر طبق قوانین و آئین نامه ها۷- ارائه گزارش هفتگی از وضعیت سیستم و پیگیری اسناد باز ۸-کنترل دوره ای حساب های مرتبط با سیستم دارایی ثابت ( واسط ها , دارایی های ثابت , هزینه استهلاک ) ۹- جمع آوری اسناد حسابداری و پیگیری مراحل تایید و نگهداری ( طبق دستورالعمل ) ۱۰- تهیه گزارشات ماهیانه عملیات سیستم رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۱- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت . ۱۲- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۱۳- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف مسئول صندوق ریالی و ارزی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- انجام عملیات دریافت وجوه نقد , صدور رسید صندوق و سند مالی مرتبط طبق دستورالعمل ۳-انجام عملیات پرداخت وجوه نقد , صدور رسید پرداخت و سند مالی مرتبط طبق دستورالعمل ۴- کنترل موجودی نقد و تطبیق با سیستم مالی ۵- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده ۶- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۷- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۸- رعایت سلسله

مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقعطی محوله شرح وظایف مسئول صندوق اسناد تضمینی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- نگهداری اسناد دریافتی تضمینی ۳- کنترل دوره ای اسناد نزد صندوق با حساب های انتظامی سیستم مالی و گزارش مغایرتها ماهیانه ۴- تهیه لیست کامل اسناد تضمینی شرکت مطابق فرمت و بروز رسانی مرتب ۵- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده. ۶- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۷- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۸- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله شرح وظایف حسابداری مالی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل اولیه اسناد و مدارک مستقیم مالی ( طبق دستورالعمل ) ۳- کد گذاری اسناد و مدارک مستقیم مالی ۴-انجام عملیات ثبت اسناد حسابداری مدارک مستقیم در سیستم مالی۵- انجام عملیات ثبت دفاتر قانونی شرکت ( طبق دستورالعمل ) ۶- انجام عملیات تهیه و صدور اعلامیه بدهکار / بستانکار شرکتها و اشخاص ( طبق دستورالعمل ) ۷- همکاری در تهیه و تنظیم بودجه سال مالی شرکت ۸- تهیه گزارش فصلی دارایی ( بخش خدمات ) ۳ ماهه ۹- تهیه گزارش گردش عملیات ۳ ماهه دارایی از حسابهای مالی و پیگیری ارسال به دارایی ۱۰- کنترل دوره ای حسابهای مستقیم مرتبط با سیستم ( سفارشات و اعتبارات , هزینه های قبل از بهره برداری , دارایی ثابت در جریان , سرمایه سهامداران ) ۱۱- تهیه گزارش گردش عملیات بانک صنعت و معدن ( استخراج اطلاعات , جمع آوری مدارک مرتبط) ۱۲-ارائه گزارش هفتگی از وضعیت سیستم ۱۳- تهیه سایر گزارشات مورد نیاز بر حسب مورد ۱۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۱۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت . ۱۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه . ۱۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله . شرح وظایف مسئول کنترل و رسیدگی ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- بررسی و کنترل کلیه اسناد حسابداری صادره سایر کاربران و مدارک هزینه به منظور اطمینان از صحت محاسبات , تشخیص صحیح حساب انتخاب شده , رعایت قوانین و مقررات مالی , بازبینی و کنترل جزئیات مدارک و مستندات موضوع اسناد حسابداری و مطابقت آنها با طبقه بندی به عمل آمده در سرفصل حسابها ۳- کنترل دروه ای حسابها و ارائه گزارش به مافوق ( مطابق فرمت ) ۴- رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت در موارد تعیین شده . ۵- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۶- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه . ۷- رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله . شرح وظایف مسئول حسابداری انبار ۱- حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۲- کنترل اولیه مدارک خرید ( صورتحسابها و مدارک انبار ) اسناد ورودی طبق دستورالعمل ۳- انجام عملیات ( قیمت گذاری ) ریالی نمودن اسناد ورودی تنظیم سند مالی ( طبق دستورالعمل ) ۴- کنترل اولیه اسناد خروجی انبار طبق دستورالعمل ۵- قیمت گذاری , عامل گذاری اسناد خروجی و تنظیم سند مالی ( طبق دستورالعمل ) ۶- کنترل عملیات سیستم و تنظیم اسناد مالی تعدیلات احتمالی ۷- نظارت و ایجاد هماهنگی های لازم برای انبارگردانی دوره ای کنترل موجودیهای انبار ( ۶ ماهه و یکساله)۸- تهیه گزارشات فصلی خرید مطابق فرمت دارایی و طبق دستورالعمل ( ۳ ماهه ) ۹- ارائه گزارش از وضعیت سیستم , اسناد باز و پیگیری آنها . ( هفتگی ) ۱۰- کنترل دوره ای حسابهای مرتبط با سیستم انبار ( واسط ها , موجودیهای کالا , بهای تمام شده) ۱۱- جمع آوری مدارک و اسناد مرتبط , پیگیری مراحل تایید نهایی و نگهداری ( طبق دستورالعمل) ۱۲- رعایت کلیه آئی نامه ها و دستورالعملهای شرکت در موارد تعیین شده . ۱۳- مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۱۴- بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و

حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه . ۱۵–رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف محوله . شرح وظایف مسئول دستمزد پروژه ۱۸– حضور مرتب در محل کار و برنامه ریزی به منظور اجرای وظایف محوله ۱۹– انجام عملیات ثبت و کنترل اطلاعات کارکرد ماهیانه , کسورات و احکام کارگران در سیستم حقوق قدیم عملیات ۲۰– تهیه و کنترل لیست حقوق , لیست و دیسکت بیمه , لیست پرداخت حقوق کارگران و پیگیری عملیات انتقال . ۲۱– انجام عملیات تنظیم سند مالی , لیست حقوقی کارگران ۲۲– انجام عملیات تهیه لیست سنوات , عیدی و پاداش و بن کارگری ۲۳–انجام عملیات محاسبه تصویه حساب , سنوات پایان خدمت , عیدی و پاداش , بازخرید مرخصی کارگران در مقاطع مشخص شده . ۲۴– رعایت کلیه آئین نامه ها و دستورالعمل های شرکت درموارد تعیین شده . ۲۵– مراقبت و نگهداری اموال تحویلی شرکت و صدور درخواست ملزومات و نوشت افزار مورد نیاز بر حسب ضرورت ۲۶– بایگانی اوراق و مدارک مرتبط بطور مرتب و حفظ و نگهداری در کلاسور و فایل های مربوطه ۲۷– رعایت سلسله مراتب سازمانی و انجام سایر وظایف مقطعی محوله سیستم حقوق دستمزد :الف– سیستم منابع انسانی وظایف سیستم منابع انسانی ۱– کنترل ورود وخروج پرسنل ۲– کنترل اضافه کاری پرسنل ۳– کنترل کارکرد ماهانه پرسنل ۴– کنترل مرخصی ها (استعلاجی ،مرخصی استحقاقی روزانه یا ساعتی و مرخصی شرکت )۵– دردرب انتظامات ساعت پانچ نصب بوده که هر یک از پرسنل دارای کارت کامپیوتری وکد پرسنلی بوده که باید در زمان ورود وخروج باید کارت خودشان را پانچ نمایند .۶– صدور احکام کارگزینی در اول هر سال با توجه به بخشنامه ای که دولت در اول هر سال اعلام می دارد .در سه نسخه که نسخه اول پرسنل— نسخه دوم حسابداری سیستم حقوق ودستمزد–نسخه سوم بایگانی خود پرسنل در شرکت .سیستم پرسنلی حقوق ودستمزد وظایف مسئول حقوق ودستمزد :۱–پرکردن جداول پایه الف–جدول بیمه :در اول هر سال...... بیمه ماهانه پرسنلی که ۷٪درصد "ن به عهده کارگر ،۲۰٪ سهم کارفرما و۳٪ بیمه بیکاری که آن هم به عهده کارفرما می باشد ازسازمان تامین اجتماعی مشهد طی نامه کتبی به کلیه شرکتها اعلام می نماید .فرض مثال درسال ۸۶مشمول کسر سقف حق بیمه ۳۹۹۹۹۹۰ریالمی باشد (حقوق ومزایای مشمول حق بیمه )کل حقوق ومزایا منهای (حق اولاد +حق سرویس در صورتیکه سرویس به صورت نقدی نباشد .)ب–جدول مالیات :در اول هر سال طی نامه کتبی از طریق اداره دارایی به کلیه شرکتها ارائه می نمایند .فرض مثال در سال ۸۶مالیات درصد    حداکثر جمع ۰    ۰۰/۰    ۱۶۰۰۰۰۰    ۳۵۰۰۰۰

۰۰/۱۰    ۵۱۰۰۰۰۰    ۴۳۰۰۰۰    ۰۰/۲۰    ۵۵۰۰۰۰۰۱۳۱۶۶۶۷    ۰۰/۲۰    ۹۹۳۳۳۳۳

جدول بیمه :شرح بیمه    ارزش پرسنل    کارفرما    بیکاری    کدبیمهتامین اجتماعی    ۳۹۹۹۹۹۰سهم کارگر۷۰۰۰ کارفرما۲۰۰۰۰    بیکاری کارمزدی ۳٪    کد۱۲ – اطلاعات پرسنل مسئول حقوق ودستمزد وظیفه دارد کلیه احکام مربوط به این جداول را از روی احکام کارگزینی آنان وارد نموده وشامل اطلاعات زیر می باشد .شماره پرسنل :    بیمه :    شناسنامه کار :نام ونام خانوادگی :نام پدر:شماره شناسنامه :    تاریخ تولد :    محل تولد :محل صدور :    جنسیت :    متاهل :    تعداد فرزندان :تحت تکفل :    تاریخ تدفیع :جانباز : (به خاطر معاف از مالیات )    آخرین مدرک تحصیلی (از بیسواد تا دکترا)تاریخ استخدام :    کد قسمت :(به علت مراکز هزینه )۳–حقوق ومزایای کسورات :الف–حقوق ومزایا وکسورات :مسئول حقوق ودستمزد وظیفه دارد بعد از صدور احکام کارگزینی وقبل از پرداخت حقوق فروردین سال هر آنچه را که در احکام کارگزینی قید شده است در این ستون پر نماید.ب–کارت درآمد سالانه پرسنل :این کار شامل مشخصات درآمد سالیانه پرسنل جهت اخذ مالیات سالیانه خود سیستم اتوماتیک وار حقوق ومزایا مشمول مالیات را برای تک تک افراد می آورد .حقوق ومزایای مشمول مالیات :کل حقوق ومزایا +اضافه کاری که شامل جدول مالیات می شود .ج– ماموریت :این قسمت برای آن دسته از افراد که ازتوسط شرکت به ماموریت اعزام می شوند که دارای فرم مخصوص ماموریت وبرگه ماموریت می باشد پس از اخذ امضا از

مدیریت شرکت به امور مالی شرکت جهت ماموریت پرسنل به مسئول حقوق دستمزد رجوع می کند .که به ازای هرروز یک روز حقوق ثابت ماموریت پرداخت می شود .۴- جدول وام :الف :ورود وامها الف :صندوق انصار ب :وام مسکن ج:بیمه مازاد درماند:وام ضروری ه:بیمه عمر وحوادث ن:وام ازدواج ع:دیگروامها ز:وام متفرقه در این ستون شامل مشخصات :شماره پرسنلی : نام ونام خانوادگی مبلغ کل وام : تاریخ شروع قسط:باقی مانده وام :برای کلیه وامهای زیربه محض اینکه پرسنلی از وامهای فوق استفاده نمود که تعداد اقساط آن توسط مدیریت تعیین می گردد .توسط مسئول حقوق دستمزد باید در کد پرسنلی وشماره پرسنلی مبلغ کل وام دریافتی بر حسب نوع وام ومبلغ قسط ماهانه وتاریخ شروع قسط۳۰یا ۳۱هر ماه وسال ۳۱/۲/۸۶یا۵.۳۰/۷/۸۶ -جدول کارکرد ماهانه :الف-کارکرد ماهانه :همانطور که قبلا کفتیم توسط کارکردهای ماهانه پس از کنترل مسئول منابع انسانی طی سیستم خودش به سیستم حقوق ودستمزد حسابدلری کارکردها را انتقال می دهد .ومسئول حقوق ودستمزد حسابداری از جدول سیستم در ردیف سه در یافت کارکرد از سیستم حضور وغیاب را Enter نموده وبه مسیر دلخواه رفته ودرایو مربوط را که Eمی باشد را زده وکل کارکرد ما به سیستم حسابداری حقوق ودستمزد انتقال می یابد .ب- هزینه بازخرید :طبق قانون برای اینکه پرسنل یک ماه حقوق بایستی به عنوان باز خرید هزینه سنوات خدمت منظور گردد که این شامل ثبت زیرمی باشد :هزینه کار مستقیم تولیدی(پرسنل تولید ) معین باز خرید سنوات خدمت هزینه سربار تولید پرسنل آزمایشگاهتحقیق و توسعه و فمعین بازخرید سنوات خدمت هزینه اداری وتشکیلاتی (پرسنل اداری مالی ) معین هزینه بازخرید خدمت هزینه توزیع وفروش (پرسنل بازرگانی ) معین هزینه بازخرید خدمت ذخیره باز خرید سنوات خدمت کلا بستانکار میگردد . ( البته با توجه به کارکرد سال جاری شان صورت میگیرد .)هزینه کار مستقیم تولیدی(پرسنل تولید ) **هزینه سربار تولید **هزینه اداری وتشکیلاتی (پرسنل اداری مالی ) **هزینه توزیع وفروش (پرسنل بازرگانی ) ** ذخیره باز خرید سنوات خدمت ***۶-جدول محاسبه :پس از اینکه کارکردها دریافت وستون حقوق و.مزایا وکسورات وارد شد وجداول پایه– بیمه مالیات داده شد ووام پرسنلی وام دریافتی کارکنان وارد شد .روی عبارت محاسبه Enter نموده که خود سیستم اتوماتیک واراقدام به محاسبه حقوق ومزایای آن ماه می نماید .۷-جدول مشاهدات :الف-پرسنل بر حسب شماره پرسنلی ب-پرسنلی بر حسب حروف الفبا ج-اطلاعات حقوق پرسنلی د-اطلاعات کارکرد ماه ه-مغایرت حقوق برای یک پرسنل ز-دفترچه ن-جستجو پرسنل ع-برنامه تهیه نمودار که این جدول کاربرد چندانی در شرکت ندارد .۸-جداول گزارشات شامل :الف-لیست جامع حقوق ب- فیش حقوق پ-لیست بیمه ت-لیست مالیات ث-لیست کارکرد ماهانه ج-لیست وامها چ-لیست پرسنلی ح-اطلاعات ثابت حقوق پرسنلی خ-مغایرت حقوقد- ذخیره بازخرید پرسنل ذ- فهرست کارکنان ر- گزارش حقوق ومزایا در طی سال ز- گزارش نمونه حقوق ش-لیست وفیش عیدی وعلی الحساب ص- خلاصه اطلاعات حقوق ومزایای پرسنل ض- لیست مزایا وکسورات به صورت انفرادی ط- خلاصه اطلاعات حقوق ومزایا ظ- درآمد سالیانه ع- لیست بانک کسورات :مالیات بیمه صندوق قرض الحسنه صندوق انصار وام مسکن وام ضروری وام ازدواج وام متفرقه دیگروامها جمع کسورات خالص قابل پرداخت = جمع کسور – جمع حقوق ومزایانحوه محاسبه نرخ ریالی اضافه کاری عادی :نرخ هر ساعت اضافه کاری عادی به (دستمزد روزانه تقسیم بر۳۳/۷)*۴/۱۴۴ساعت در هفته .برای ۶روز ۳۳/۷ =۴۴تقسیم بر ۶نرخ هر ساعت اضافه کاری تعطیلات (دستمزد روزانه تقسیم بر ۳۳/۷)*۴۰٪به ریال الف – لیست جامع حقوق:پس از اینکه لیست حقوق محاسبه شد از لیست جامه یا لیست حقوق printاخذ شده وبه اندازه ریز جمع خالص پرداختی چکی در وجه صندوقدار صادر وصندوقدار در قبال اخذ امضاءدر مقابل لست حقوق توسط پرسنل حقوقشان را پرداخت می نماید .در موقعی که به اندازه زیر جمع خالص پرداختی چک در وجه صندوقدار پرداخت

می گردد.ثبت زیر انجام می شود .حسابهای دریافتنی کارکنان ***کد پرسنلی صندوقدار ***موجودی نقدوبانک ****ب – فیش حقوق :برای اطلاعات کارکرد به همراه اضافه کاری اشان جهت پرسنل در موقع پرداخت حقوق به پرسنل داده می شودکه کنترلی بر روی اضافه کاری وکارکردشان داشته باشند .فیش حقوق شامل :شماره کد پرسنلی : نام ونام خانوادگی : فیش سال : ماه :قسمت: مانده بدون : مانده بیکاری : روزکاری: ساعت کاری : غیبت: اضافه کاری عادی: اضافه کاری تعطیلات:حقوق ثابت کسری صندوق حق اولاد اضافه کاری عادی خواربار اضافه کاری تعطیلات حق مسکن جمع مزایا حق جذب مزایای آموزشی سرویسج – لیست بیمه :لیست بیمه به همراه دیسکت تا سی ام ماه بعد به همراه چك معمولا ۳۰٪ (۷٪ کارگر،۳٪ بیکاری،۲۰٪ کارفرما ) بایـد به سازمان تامین اجتماعی ارسال گردد .در غیر اینصورت مشمول جریمه می گردد .د – لیست مالیات :لیست مالیات نیز به همراه چك تا سی ام ماه بعد به اداره دارایی ارسال گردد .هـ- لیست کارکرد ماهانه :از این لیست printاخذ نموده وبه کارگزینی شرکت ومسئول منابع انسانی تحویل داده تابه امضای تهیه کننده ومدیر اداری وامضای مجاز(مدیریت شرکت )رسانده وپس از اخذ امضاءعینا به حسابداری عودت داده می شود .و – خلاصه اطلاعات حقوق ومزایا :این ردیف مختص جهت صدور سند حسابداری printاخذ شده وضمیمه سند حقوق می گردد که نحوه صدور سند حسابداری به شرح زیر می باشد.هزینه حقوق ودستمزد کارتولیدبا معین های مربوطه: (بد)حقوق ثابت ، مسکن وخواربار هزینه حقوق ودستمزد اداری وتشکیلاتی با معین های مربوطه : (سودوزیان) هزینه حقوق ودستمزد توزیع وفروش با معین های مربوطه : (بد)حسابها و اسناد پرداختنی غیر تجاری ( بس )الف:سازمان تامین اجتماعی ۳۰٪حق بیمه ب:مالیات (اداره دارایی )ج–صندوق قرض الحسنه د–صندوق انصار ه–صندوق فنی ۲٪ صندوق کارآموزی کسر از کل حقوق ومزایا که به عهده کارفرما می باشد سند صادر می گردد .حسابها واسناد دریافتی غیر تجاری :الف) وام (مسکن–ضروری– ازدواج –متفرقه )که تك تك با کد پرسنلی بستانکار می شود .ب–به اندازه زیر جمع خالص پرداختی همانطور که قبلا چك صادر گردیده وصندوقدار که بدهکار گردیده بود بستانکار می گردد .ج–رند حقوق :ی –جدول سیستم :الف–مرتب کردن فایلها ب–آماده سازی سیستم برای ماه آینده ج–دریافت کارکرد از سیستم حضور وغیاب د–سند حسابداری ز–کپی اطلاعات برای برنامه تولید ن–آماده سازی سیستم برای سال جدید م–بروزرسانی حقوق ثابت پرسنلخ–پشتیبانی سیستم چ–بازسازی پروژه ها ذ–تعریف کاربران ح–فضای سخت دیسك ك–تعریف فونت چاپگر گ–تنظیم ساعت سیستم ق–تنظیم تاریخ سیستم ف–استفاده از Desshell ص– فرمت کردن دیسك ض–ماشین حساب ط–خروجشناسایی انواع مختلف مالیات وبیمه پیمانکاری با توجه به نوع قراردادبیمه آن اگر مصالح مصرفی به عهده پیمانکار باشد ۷۸/۷درصد کسر ومالیات آن ۵٪می باشد ومصالح به عهده کارفرما باشد مالیات ۵٪وبیمه آن ۶۷/۱۶درصد می باشد واز هر صورت ووضعیت آنها ۱۰٪سپرده تا موقع ارجاع صورتحساب نهایی از پیمانکار کسر می گردد وپس از اتمام کار وتحویل کار به سازمان تامین اجتماعی طی نامه کتبی سازمان تامین اجتماعی ارسال می گردد .نگهداری موجودی قطعات در انبار بوده که بنا به ضرورت در بعضی مواقع در خواست خرید صادر وتوسط تدارکات خریداری نموده وطی رسید انبار انباردار آنرا تحویل می گیرد ونحوه قیمت گذاری آن بر اساس فاکتورهای پیوسته می باشد ودر موقع صدور حواله قیمت گذاری حواله ها بر اساس میانگین موزون می باشد.ریزلیست حقوق ودستمزد :حسابدار حقوق ومزایای دی ۸۸ کارکنان دائم دستمزد روزانه:۴۵۸۵۸ حق جذب : حق محرومیت :درآمدها مبلغ کسورات– پرداختهاوبدهی ها مبلغحقوق ماه (تعدادروزکار۰۰ر۳۰)مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۰۰ر۱۲۵)فوق العاده جمعه (ساعت بعدازظهر جمعه۶۸ر۱۸)مبلغ بازخرید(تعدادروزجمعه ۰۰ر۴)کمك خواربارکمك مسکنکمك آب وبرقکمك هزینه تحصیلیکمك عائله بندیکمك غذا۸۱٪پس

اندازدرآمد متفرقه ابدرآمد متفرقه ۲م ۱.۳۷۵.۷۴۰ مساعده ثابتبدهی تعاونیقسط وام قرض الحسنه۱۵٪پس اندازکمک به زلزله زدگانمالیات مستمر (مبنا ۳۵۳۱۷۷۳)بیمه سهم کارگر(مبنا۳۱۴۸۶۶۵)وام مسکن (مانده ۲۰۰۰۰۰۰)وام ضروری(مانده۱۱۶۶۶۳)دیگروامها(مانده۵۳۴۶۳۲)بیمه مکمل دانا ۶۹۰.۰۰۰ ۱.۰۹۴.۸۳۶ ۱.۰۰۰.۰۰۰ ۳۰۲.۴۳۰ ۶۰.۰۰۰ ۱۸۳.۴۳۲ ۸۰۰ ۲۰۶.۳۶۰ ۴۰.۰۰۰ ۹۱.۷۱۶ ۱۱.۳۰۰ ۹۶.۵۸۹ ۱۲۲.۰۰۰ ۲۲۰.۴۰۷ ۱۷۰.۶۷۶ ۱۰۰.۰۰۰ ۳۶.۰۰۰ ۲۳۳.۳۳۴ ۱۱۰.۰۵۹ ۲۴۴.۳۳۷ ۵۵.۵۰۰ ۱۷.۰۰۰ ۲۹.۰۰۰ درآمد ناخالص ۳.۵۳۱۷۷۳ جمع ۲.۹۵۹.۷۴۳مبلغ به حروف:پانصدوهفتادهزاروسی ریال خالص پرداختی ۵۷۲.۰۳۰مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات :۲۷۶۱۱۰۹۹ مالیات :۵۸۰۵۵۵حقوق ومزایای دی ۸۸کارکنان دائمدستمزد روزانه:۶۹۴۲۵ حق جذب:۲۰۳۴۰ حق محرومیت :درآمدها مبلغ کسورات– پرداختهاوبدهی ها مبلغحقوق ماه (تعدادروزکار۰۰ر۳۰)مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۰۰ر۹۲)فوق العاده جمعه (ساعت بعدازظهر جمعه۶۸ر۱۸)مبلغ بازخرید(تعدادروزجمعه۰۰ر۴)کمک خواربارکمک مسکنکمک آب وبرقکمک هزینه تحصیلیکمک عائله بندیکمک غذا۸٪پس اندازحق جذبدرآمد متفرقه اب ۲.۰۸۲.۷۵۰ مساعده ثابت۱۵٪پس اندازبدهی کانتینمالیات مستمر (مبنا ۵۶۷۷۶۶۶)بیمه سهم کارگر(مبنا۳۹۹۹۹۹۰)وام مسکن (مانده ۳۴۰۰۰۰۰)وام ضروری(مانده۲۵۰۰۰۰۰)دیگروامها(مانده۲۴۴۴۰۰۰۰)وام متفرقهبیمه مکمل دانا ۱.۰۴۰.۰۰۰ ۱.۵۷۷.۳۱۷ ۳۱۲.۴۱۰ ۵۹۱.۹۹۳ ۱۶۲.۹۰۰ ۳۵۹.۰۶۰ ۸۰۰ ۲۰۳.۸۸۴ ۴۰.۰۰۰ ۲۷۹.۹۹۹ ۱۳.۶۰۰ ۱۰۰.۰۰۰ ۲۱.۰۰۰ ۱۲۵.۰۰۰ ۱۲۲.۰۰۰ ۱۷۰.۶۷۶ ۱۰.۰۰۰ ۳۲.۴۰۰ ۱۶۶.۶۲۰ ۱۲.۷۵۰ ۶۱۰.۲۰۰ ۱۱.۲۵۰ درآمد ناخالص ۵.۶۷۷.۶۶۶ جمع ۲.۳۶۸.۹۴۳مبلغ به حروف:سه میلیون وسیصدوهشت هزاروبیست وسه ریال خالص پرداختی ۳.۳۰۸.۷۲۳مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات :۴۲۶۶۰۷۵۴ مالیات :۱۳۳۳۰۳۸رئیس حسابداری حقوق ومزایای دی ۸۸کارکنان دائمدستمزد روزانه۶۶۳۳۶ حق جذب:۲۰۳۷۴ حق محرومیت :۶۵۰۰درآمدها مبلغ کسورات – پرداختهاوبدهی ها مبلغحقوق ماه (تعدادروزکار۰۰ر۳۰)مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۰۰ر۹۰)فوق العاده جمعه (ساعت بعدازظهر جمعه۰۱ر۱۴)مبلغ بازخرید(تعدادروزجمعه۰۰ر۳)کمک خواربارکمک آب وبرقکمک هزینه تحصیلیکمک عائله بندیکمک غذا۸٪پس اندازحق جذبحق محرومیت ازتسهیلات زندگیدرآمد متفرقه اب ۱.۵۰۰.۰۰۰۱۹۵.۰۰۰۱۱.۲۲۰۶۶۱۱.۲۰۱۵۹.۰۰۰۳۲.۴۰۰۱۷۰.۶۷۶۱۴.۰۰۰۱۴.۸۰۰۱۳۰.۸۰۰۴۲۶.۸۸۴۲۸.۰۳۰۴۹۰.۵۱.۰۸۰۱.۹۹۰. مساعده ثابت۱۵٪پس اندازبدهی کانتین مالیات مستمر (مبنا ۶۸۶۷۷۰۹)بیمه سهم کارگر(مبنا۳۹۹۹۹۹۰)وام مسکن (مانده ۱۶۶۶۶۴۰)وام ضروری(مانده۴۶۶۶۶۴)دیگروامها(مانده۲۷۷۳۹۶۰۰)بیمه مکمل دانا ۱۷.۰۰۰۶۲.۸۰۰۳۳۴.۳۳۳.۳۵۲۸۳.۹۹۹۲۷۹.۳۸۵۲۶۳.۳۵۰۳۴.۵۱۰۲۹۸.۰۰۰.۰۰۰.۱درآمد ناخالص ۶.۸۶۷.۷۰۹ جمع ۳.۱۷۲.۷۱۳مبلغ به حروف:سه میلیون وششصدونودوچهارهزارونهصدونودوشش خالص پرداختی ۳.۶۹۴.۹۹۶مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات :۳۸۷۰۱۷۰۶ مالیات :۱۱۳۵۰۸۵حقوق ومزایای دی ۸۸کارکنان دائمدستمزد روزانه:۶۲۶۱۵ حق جذب: حق محرومیت :درآمدها مبلغ کسورات– پرداختهاوبدهی ها مبلغحقوق ماه (تعدادروزکار۰۰ر۳۰)مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۰۰ر۹۹)فوق العاده جمعه (ساعت بعدازظهر جمعه۶۸ر۱۸)مبلغ بازخرید(تعدادروزجمعه۰۰ر۴)کمک خواربارکمک مسکنکمک آب وبرقکمک عائله بندیکمک غذا۸٪پس اندازحق جذبدرآمد متفرقه اب ۴۲۰.۰۰۰.۷۰۰.۳۰۰.۲۷۶۵۰.۱۵۰.۶۰۰.۳۳.۶۷۶.۱۷۰.۶۰۰.۱۳.۰۰۰.۰۴۰.۸۰۰.۲۲۰.۱.۳۲۱.۵۰۶.۲۹.۵۵۵.۴۱۸.۵۱۸.۱.۴۵۰.۸۷۸.۱ مساعده ثابتبدهی

تعاونی۱۵٪پس اندازبدهی کانتینکمک به زلزله زدگانمالیات مستمر (مبنا ۵۶۰۷۳۸۲)بیمه سهم کارگر(مبنا۳۹۹۹۹۹۰)وام مسکن (مانده ۱۰۶۶۶۲۰)وام ضروری(مانده۲۷۲۶۷۹)دیگروامها(مانده۳۶۲۵۰۰۰)وام متفرقهبیمه مکمل دانا ۱۷.۰۰۰.۱۰.۰۰۰.۳۶۹۱۲۵.۶۶۴۱۳۶.۹۹۹۶۶.۳۶۹۲۷۹.۲۳۰۲۰۰.۱۲۵.۹۰۰.۱۸۳.۷۶۰.۲۸۱.۰۰۰.۱۶۷.۰۰۰.۹۴۰درآمد ناخالص ۵.۶۰۷.۳۸۲ جمع ۲.۵۳۳.۲۹۱مبلغ به حروف:سه میلیون وهفتادوچهارهزارونودویک ریال خالص پرداختی ۳.۰۷۴.۰۹۱مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات : ۳۸۷۹۳۱۹۶ مالیات :۱۱۳۹۶۶۰ حقوق ومزایای دی ۸۸ کارکنان دائمدستمزد روزانه:۴۵۸۵۸ حق جذب : حق محرومیت :درآمدها مبلغ کسورات–پرداختهاوبدهی ها مبلغحقوق ماه (تعدادروزکار۰۰ر۳۰)مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۰۰ر۱۰۳)فوق العاده جمعه (ساعت بعدازظهر جمعه۰۱ر۱۴)مبلغ بازخرید(تعدادروزجمعه۰۰ر۳)کمک خواربارکمک مسکنکمک آب وبرقکمک غذا۸٪پس انداز ۱.۰۰۱.۳.۴۰۰۱۰۳.۷۰۰۳۲.۰۰۹.۴۰.۷۵۱۸۰۰.۲۷۵۱۲۸.۲۸۸۲۱۲.۸۴۴.۵۱۰.۲۸۷.۱ مساعده ثابتبدهی تعاونی۱۵٪پس اندازبدهی کانتینکمک به زلزله زدگانمالیات مستمر (مبنا ۲۶۵۷۷۲۵)بیمه سهم کارگر(مبنا۲۵۲۹۹۷۴)وام مسکن (مانده ۱۷۴۰۰۰)وام ازدواج(مانده ۱۹۴۴۴۸۰)دیگروامها(مانده۳۴۶۶۶۶۴)بیمه مکمل دانا ۵۰۰.۳۳۴۸.۳۳۵۱۳۳.۸۳.۰۰۰.۹۸۲۹.۰۹۳۶۱۷۷.۹۱۷۵۲.۳۵۰۴۲.۱۲۰۷.۱۹۳.۰۰۰.۷۲.۰۰۰.۶۴۰درآمد ناخالص ۲.۶۵۸.۷۲۵ جمع ۱.۴۳۹.۵۹۰مبلغ به حروف:یک میلیون ودویست ونوزده هزاروصدوسی وپنج ریال خالص پرداختی ۱.۲۱۹.۱۳۵مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات:۲۱۰۳۸۹۲۸ مالیات :۲۵۱۹۴۶حقوق ومزایای دی ۸۸کارکنان دائمدستمزد روزانه:۳۶۲۸۳ حق جذب: حق محرومیت :درآمدها مبلغ کسورات–پرداختهاوبدهی ها مبلغحقوق ماه (تعدادروزکار۰۰ر۳۰)مبلغ اضافه کاری (ساعات اضافه کاری ۰۰ر۱۲۰)فوق العاده جمعه (ساعت بعدازظهر جمعه۶۸ر۱۸)مبلغ بازخرید(تعدادروزجمعه۰۰ر۴)مبلغ نوبت کاری(تعدادنوبت کاری۰۰ر۱۵)کمک خواربارکمک مسکنکمک آب وبرقکمک هزینه تحصیلیکمک عائله بندیکمک غذا۸٪پس اندازدرآمد متفرقه اب ۷۵۰.۰۷۹۱۸.۸۷.۰۰۸۰.۶۷۶۳۴.۱۷۰.۰۰۰.۳۵.۰۰۰.۸.۶۰۰.۰۰۰.۴۰.۹۱۰۸۰.۱۳۲۲۴۴.۲۸۴۱۴۵.۵۸۹۲۳۹.۴۹۰۸۳۱.۰۸۸.۱ مساعده ثابتبدهی تعاونی۱۵٪پس اندازکمک به زلزله زدگانمالیات مستمر (مبنا ۲۹۴۵۱۱۰)بیمه سهم کارگر(مبنا۲۶۲۹۳۰۲)وام مسکن (مانده ۹۱۴۸۰۰)وام ضروری(مانده۲۲۵۰۰۰)بیمه مرکزی ۵۰۰.۵۰۰۴۱.۱۱۲.۲۰۰.۵۱۶۱.۰.۲۵۵۱۸۴.۲۸۳۶۷.۲۷۰۳۶.۳۲۰۱۶۳.۰۰۰۴۶۴.۵۴۰درآمد ناخالص ۲.۹۴۵.۱۱۰ جمع ۱.۶۷۰.۳۷۹مبلغ به حروف:یک میلیون ودویست وهفتادوچهارهزارهفتصدوسی ویک خالص پرداختی ۷۳۱،۲۷۴،۱مجموع تاکنون: درآمد مشمول مالیات : ۲۱۵۵۵۸۲۸ مالیات :۲۷۷۷۹۱فصل سومروش پژوهش:

این پژوهش ازنوع پژوهشهای همبستگی است ومنظورازپژوهش همبستگی این است که ارتباط بین۲متغیریعنی تاثیراستفاده ازنرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزدکارآمد به عنوان متغیرمستقل و عملکردموفق مالی ورضایت کارکنان سازمان شهرداری مشهد به عنوان متغیروابسته درشرکت ها می باشد.جامعه آماری:جامعه آماری شامل کلیه کارمندان وکارکنان سازمان شهرداری مشهد که ازاین نرم افزاراستفاده می کنند که ازبین آنان ۲۵ نفربه طورتصادفی انتخاب گردیده اند می باشد.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل۲۵نفرازکارکنان سازمان شهرداری مشهد می باشد.روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.کلیه کارکنان سازمان شهرداری به عنوان جامعه و۲۵نفرازکارکنان مردوزن به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی خوشه ای نمونه گیری می شود.ابزارنمونه گیری:گفتگو وبررسی اقدامات انجام شده دراین سازمانپرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی بررسی تاثیراستفاده ازنرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمدونقش آن درپیشبردعملکردمالی وایجادرغبت

درکارکنان شهرداری مشهدمی‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.جنس مرد □ زن □سن...............سال سابقه خدمت ....................سال سابقه خدمت در شغل فعلی ...............سال میزان تحصیلات رشته تحصیلی ۱-تاچه میزان سیستم حقوق ودستمزد کارآمدعامل سودآوری سازمان میشود ؟ بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- تاچه اندازه استفاده ازافرادمتخصص درسیستم حقوق ودستمزد باعث موفقیت سازمان میشود؟ بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- تاچه اندازه نرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمدمی تواندبه ایجادانگیزه درکارکنان کمک کند؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- تاچه میزان باکنترل وبه روزکردن سیستم حقوق ودستمزدبااستفاده ازنرم افزارمحک می توان شاهدموفقیت سازمان بود ؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تاچه اندازه استفاده ازنرم افزارمحک مورقبول حسابداران واقع می شود؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه دقت وکارایی لازم جهت استفاد ازنرم افزارمحک وجوددارد؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- تا چه حد آگاهی ازکاربردنرم افزارمحک درسیستم حسابداری برای حسابداران مشخص است؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸- تاچه اندازه امکان تغییر وتبدیل نرم افزارمحک به مواردموردتقاضاوجوددارد؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- تاچه میزان دوره های آموزش ضمن خدمت جهت حسابداران برای موفقیت آنان ضروری است؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰- تاچه اندازه رفع مشکلات موجوددرنرم افزارمحک به کارایی آن کمک می کند؟بسیار زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده هاروش تحلیل اطلاعات:دراین پژوهش برای اندازه گیری میزان رابطه تاثیراستفاده ازنرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمد ونقش آن برموفقیت عملکردمالی ورضایت کارکنان ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.بررسی فراوانی سن افراد جامعه نمونههمان طور که در جدول زیر مشاهده می شود میانگین سنی پاسخگویان حدود ۲۹ سال می باشند و حدو.د ۲۱ درصد پاسخگویان ( بیشترین درصد ) ۲۷ ساله می باشند .۴/۱۹ درصد پاسخگویان ۲۸ ساله می باشند و حدود ۱۲ در صد نیز در سن ۳۲ ساله می باشند که به ترتیب سن پاسخگویان بیشتر در این سه دامنه سنی می باشند و پایین ترین سن۲۲ سال با کمترین درصد (۵/۱ درصد ) یک پاسخگوی زن است و بالاترین سن، ۳۸ سال ( ۳ درصد ) می باشد .بررسی جدول سنی پاسخگویان نشان می دهد حدود ۳۰ درصد آنها در گروه سنی میانسالان قرار دارند و گروه سنی ۳۰ – ۲۷ سال نیز بالاترین درصد ( ۵۴ درصد ) در فاصله کمتر از ۴ سال به گروه سنی میانسالان ملحق خواهند شد و در مجموع کمتر از ۸ سال کلیه پاسخگویان در گروه سنی میانسالان قرار خواهند گرفت که در این گروه سنی فرد به لحاظ شکوفایی استعدادهای,بیشترعاقلانه رفتارمی کنندوبهترمی توانندتصمیم بگیرند.تاچه میزان سیستم حقوق ودستمزد کارآمدعامل سودآوری سازمان میشود ؟همان طور که در جدول زیر ملاحظه می شود از مجموع ۶۷ پاسخگویان حدود ۷۲ ٪ آنان (بیشترین درصد) خیلی زیاد و ۶ ٪ زیاد و ۱۹ ٪ کم و ۵/۱ ٪ ( کمترین درصد ) خیلی کم راپاسخ داده اند.تاچه اندازه استفاده ازافرادمتخصص درسیستم حقوق ودستمزد باعث موفقیت سازمان میشود؟ همان طور که در جدول زیر ملاحظه می گردد ۵/۹۵ ٪ پاسخگویان ( بیشترین درصد ) خیلی زاید . و تنها ۴/۴ ٪ آنها خیلی کم وبررسی نتایج نشان می دهد ۵/۹۵ ٪ پاسخگویان خیلی زیاد راعلامت زده اند.تاچه اندازه نرم افزارمحک درسیستم حقوق ودستمزد کارآمدمی تواندبه ایجادانگیزه درکارکنان کمک کند؟نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۴۳٪ پاسخگویان زیادو ۵۱٪ پاسخ خیلی زیاد و تنها ۶٪ خیلی کم راعلامت زده اند.آنچه بررسی نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۹۴ ٪ پاسخگویان پاسخ خیلی زیاد وزیادراعلامت زده اند.

همچنین از بررسی جدول ۴ و ۵ یک نکته منتج می گردد ۹۴٪ (بیشترین درصد) پاسخگویان به دو گزینه دیگرتوجه نکرده اند.تاچه میزان باکنترل وبه روزکردن سیستم حقوق ودستمزدبااستفاده ازنرم افزارمحک می توان شاهدموفقیت سازمان بود ؟نتایج جدول زیر نشان می دهد که حدود ۴۲ ٪ ( بیشترین درصد ) پاسخگویان گزینه خیلی زیاد و حدود ۴۸ ٪ پاسخگویان داشتن تحصیلات بالای دانشگاهی ( زیاد) رابرگزیده اند.همچنین بررسی نتایج جدول ۴ و۵ و۶ نشان می دهد بیشترین درصد پاسخگویان که معتقدند که باکنترل وارتقای نرم افزارمحک می توان به موفقیت آن اطمینان نمود.تاچه اندازه استفاده ازنرم افزارمحک مورقبول حسابداران واقع می شود؟همان طور که در جدول بعد ملاحظه می شود از مجموع ۱۰۰درصد پاسخگویان، حدود ۶۹درصد پاسخگویان، گزینه خیلی زیادو ۱۵درصد نیز زیادو ۴ درصد خیلی کم و ۱۲درصد پاسخی به این سؤال نداده اند.تا چه دقت وکارایی لازم جهت استفاد ازنرم افزارمحک وجوددارد؟همان طور که در جدول زیر ملاحظه می گردد ۸۷ ٪ پاسخگویان گزینه خیلی زیادو ۳ ٪ ( کمترین درصد ) گزینه خیلی کم را انتخاب کرده اند .تا چه حد آگاهی ازکاربردنرم افزارمحک درسیستم حسابداری برای حسابداران مشخص است؟نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۷۸ ٪ پاسخگویان گزینه خیلی زیادو ۱۸ ٪ گزینه زیاد و حدود ۴ ٪ گزینه کم راانتخاب نموده اند. تاچه اندازه امکان تغییر وتبدیل نرم افزارمحک به مواردموردتقاضاوجوددارد؟نتایج جدول زیر نشان می دهد که ۶۰ ٪ پاسخگویان گزینه خیلی زیاد و ۵/۷٪ نیز گزینه خیلی کم و ۱۹٪ گزینه زیاد و ۱۳٪ گزینه کم راانتخاب نموده اند.فصل پنجم:نتیجه گیریباتوجه به گسترش محاسبات آماری وحسابداری وتحولات روزافزون این رشته,توفیقات شگرفی نصیب انسان گردیده است,به طوریکه بااستفاده ازنرم افزارهای حسابداری,چهره این رشته رادگرگون نموده است.حسابداران بااستفاده ازنرم افزارمحک,توانسته اندتغییرات شگرفی درحسابداری بوجودآورنده اند.سرعت استفاده ازاطلاعات ودقت محاسبات حسابداری دراین نرم افزاربسیاربالا وزیادمی باشد.حسابداران باتوجه به دوره های آموزشی که گذرانده اندمی توانندازتواناییهای آن استفاده نمایند.پیشنهادات لازم جهت بهبود روش ها:سیستم مالی مستقر شده در این شرکت خیلی قدیمی است بایستی سیستم جدیدی با توجه به نیازهای شرکت خریداری شود.با توجه به حجم کار زیاد بهتر است از نیروی جدید استفاده کنند چون تقسیم کار به درستی صورت نگرفته بود و مجبور به انجام کارهای همدیگر دارند خیلی از گزارشات می توانند بهتر تهیه شوند.فهرست مطالب



منابع:۱–حسابرسی و مدیریت و تاریخچه حسابداری نوشته ل . ساعی۲–بینش حسابداری– دکتر محمد حسن اردبیلی۳–ویژگیهای اطلاعات حسابداری- دکتر محمد رضا طاهریسایت انجمن علمی حسابداری سایت تخصصی حسابداری دانشگاه

## سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته–۱

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشانپردیس طبییان–نفیسه رجبی فصل اول:طرح کلی پژوهش ۴مقدمه : ۴بیان مسئله : ۶اهمیت و ضرورت تحقیق : ۷اهداف تحقیق : ۹فرضیه اصلی : ۱۰فرضیات فرعی : ۱۱تعریف مفاهیم و واژه های اساسی : ۱۱محدودیتهای پژوهش: ۱۲خلاصه فصل ۱۳فصل دوم:سابقه موضوع پژوهش ۱۴مقدمه : ۱۴سابقه پژوهش در ایران : ۱۵ساختارمغزوعملکردآن ۱۶بررسی و تجزیه و تحلیل ۱۷تعاریف خلاقیت : ۲۲۱. تعریفهای خاستگاهی ۲۳۲. تعریفهای فرایندی ۲۳فرایند خلاقیت : ۳۱نظریه های جدید فلسفی ۳۵نظریه های روانشنا سی ۳۷روانکاوی جدید ۳۸خصوصیات افراد خلاق ۴۰نیازهای افرادخلاق ۴۶عوامل موثر در خلاقیت ۴۷ویژگیهای شخصیتی ۵۰مدرسه و دانشگاه و نقش آن در خلاقیت ۵۳نقش انگیزه درونی و بیرونی در خلاقیت ۵۵تاثیرات عوامل خاص برخلاقیت ۵۷شرایط محیطی مناسب برای خلاقیت ۵۸تکنیکهای خلاقیت و نوآوری ۶۰آموزش خلاقیت ۶۹آموزش خلاقیت در جهان ۷۰نکات قابل توجه در آموزش خلاقیت به فراگیران ۷۴اصول اساسی در پرورش خلاقیت : ۸۶نقش امنیت و آزادی روانی در خلاقیت : ۹۰خلاقیت و حل مسئله : ۹۱خلاقیت و پیشرفت تحصیلی ۹۳خلاقیت و هنر ۹۴خلاقیت و توسعه اقتصادی ۹۷اثر محرک عاطفی در خلاقیت ۹۸شرایط لازم جهت استفاده حداکثر از قدرت تصور ۱۰۱موانع خلاقیت ۱۰۲موانع بیرونی خلاقیت ۱۰۲موانع بیرونی رشد خلاقیت ۱۰۴موانع روانی رشد خلاقیت ۱۰۵عامل شانس در کاوش در مسیر خلاقیت ۱۰۹با تصور خلاق می توان روابط شخصی را بهبود بخشید ۱۱۱جمع‌بندی و نتیجه‌گیری ۱۱۳فصل سوم:روش اجرای پژوهش ۱۱۶روش تحقیق ۱۱۶روش گردآوری اطلاعات: ۱۱۶ابزار گردآوری اطلاعات: ۱۱۷جامعه آماری ۱۱۷تعداد و روش نمونه‌گیری ۱۱۷نمره‌گذاری آزمون ۱۱۸اعتبار آزمون ۱۱۹روش استخراج مصاحبه کتبی : ۱۲۰روشهای آماری : ۱۲۱خلاصه فصل ۱۲۲فصل چهارم:یافته های پژوهش و تجزیه وتحلیل آنها ۱۲۳مقدمه ۱۲۳تجزیه یافته های پژوهش ۱۲۴تحلیل یافته‌های پژوهش : ۱۴۴خلاصه فصل ۱۴۷فصل پنجم:نتیجه گیری و پیشنهادات ۱۴۸نتیجه گیری: ۱۴۸پیشنهادات اجرائی: ۱۴۹پیشنهاد پژوهشی ۱۵۱منابع فارسی ۱۵۲ فصل اول:طرح کلی پژوهشمقدمه :خلاقیت به عنوان یک نیاز عالیه بشری در تمام ابعاد زندگی او مطرح است و عبارت است از ، تحولات دامنه دار و جهشی در فکر و اندیشه انسان ، به طوریکه حائز یک توانائی در ترکیب عوامل قبلی به طرق جدید باشد را شامل می شود . خلاقیت همچون عدالت ؛ دموکراسی و آزادی برای افراد مختلف دارای معانی مختلف می باشد ولی یک عامل مشترک در تمام خلاقیتها این است که خلاقیت همیشه عبارت است از : «پرداختن به عوامل جدیدی که عامل خلاقیت در آنها موجود بوده و بعنوان مجموع میراث فرهنگی عمل می کند ولی آنچه که تازه است ترکیب این عوامل در الگوی جدید است» (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷ص ۱۶). تحقیق در مورد خلاقیت ، از زمان گالتون ۱۸۶۹شروع شد که در مورد نوابغ شروع به مطالعه نمود . و جنبه های منشی و وراثتی آنرا مد نظر قرار داد . ولی آغاز واقعی آن به پژوهشهای خلاقیت گیلفورد در سال ۱۹۵۰که او را پدر و بانی تحقیقات ، در زمینه خلاقیت شناخته اند، باید دانست که عوامل مختلف خلاقیت را از طریق تجزیه عوامل بررسی کرد. برای گیلفورد و همکارانش ، خلاقیت و حل مسئله در واقع پدیده های بسیار مشابهی می باشند که در هر دو مورد فرد مجبور است در رفتار خود کار یا عملی راکه حداقل برای خودش تازه است ، را انجام دهد . یعنی در مورد مسئله های جدید یا در مقابل موقعیتی جدید، پاسخی جدید بوجود آورد (آرلت ، ۱۳۵۹ص:۲ ).هر وقت که کلمه خلاقیت را می شنویم بی اراده به یاد کار ها و آثار برجسته هنرمندان واندیشمندان می افتیم . لیکن باید به خاطر داشته باشیم که همواره لازمه خلاقیت نبوغ نیست. زیرا هر کس در کارهای روز مره خود ، ممکن است خلاقیت از خود نشان دهد منتهی خلاقیت بعضی بیشتر است و بعضی کمتر ، مثلا"کسی که در خانه دستگاهی که قبلا"ندیده است را تعمیر می کند،کد بانوئی که غذای

جدید خوشمزه ای را می پزد یا دانش آموزی که شیوهای جدید برای درس خواندن ابداع می کند و باصرف وقت کمتر ، نتیجه بهتری بدست می آورد ، همگی از قدرت خلاقیت خود استفاده کرده اند ( آقائی فیشانی ، ۱۳۷۷ ، ص : ۱۹ ) .در سالهای اخیر خلاقیت یکی از محورهای مورد بحث در محیطهائی چون آموزش و پرورش و دانشگاه می باشد . همچنین به این نکته توجه شده است که روند آموزش برای فراگیر باید روندی پویا باشد . فراگیر خود فعالانه در امر آموزش شرکت کند . تفکر کند و ایده های بکر ارائه نماید ابراز ایده هائی که هم مربوط و هم غیر معمول باشد و دیدن آنچه ورای طبیعت کنونی نهفته است محصول تفکر خلاق است . مسئله مهم در مورد خلاقیت فراگیر این است که وی گیرنده صرف نباشد بلکه باید بتواند آنچه را که خود می آموزد دوباره باهم ترکیب کند و محصول نوئی را بوجود آورد . رشد خلاقیت به عوامل متعدد فردی چون (هوش ، ویژگیهای شخصیتی ،...) و اجتماعی ( خانواده ، مدرسه ، تجربه و... ) بستگی دارد . هر یک از عوامل ذکر شده می تواند در پرورش خلاقیت موثر باشد ولی رشد خلاقیت می تواند به میزان قابل توجهی تحت تاثیر آموزش در محیطهائی مانند مدرسه و دانشگاه باشد چون فرد زمان لازم را در اختیار دارد تا در بسیاری از موارد آموخته های تئوری خود را بارها و بارها تجربه کند و از بکار گیری آموخته هایش در زندگی بهره مند گردد . و مهمتر از همه اینکه با شیوه فکر کردن برای حل مسائل خود در زندگی آشنا می شود که اساس تفکر خلاق را تشکیل می دهد . با توجه به اهمیت بحث تحقیق حاضر به بررسی جایگاه خلاقیت در محیط دانشگاهی می پردازد . باتوجه به اینکه چنین تحقیقی در سطح دانشگاه مشاهده نشده است و با توجه به اینکه خلاقیت محدود به دوره سنی خاصی نیست .در ضمن تحقیق ابتدا به سنجش خلاقیت دانشجویان در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان می پردازیم و سپس به این سوال جواب می دهیم که آیا دوره تحصیل دانشگاهی فرد در رشد خلاقیت او تاثیر داشته است یا خیر ؟ بیان مسئله :از ویژگیهای بارز انسان و محور اساسی حیات او قدرت اندیشه اوست. انسان در طول زندگی خویش هرگز از تفکر و اندیشه فارغ نبوده و با نیروی تفکر صحیح، تصمیم گرفته و توانسته است به حل مسائل و مشکلات بپردازد . و به رشد و تعالی نائل آید . بنابراین تمام مو فقیتها و پیشرفتهای انسان در گرو اندیشه بارور و پویاست . از پیچیده ترین و عالیترین جلوه های اندیشه انسان تفکر خلاق است که درباره آن نظرات مختلفی وجود دارد . رایجترین تعریف محققان از خلاقیت عبارت از" :ایجاد طرحی جدید و متناسب. "خلاقیت دارای عناصر تشکیل دهنده ای است: عنصر اول ، قلمرو مهارتهاست که مربوط به استعداد آموزش و تجربه در یک زمینه خاص است . و به مواد اولیه کار محسوب می شود . زیرا برای اینکه افراد دریک حوزه خاص خلاق گردند باید دارای مهارت لازم درآن زمینه باشند . عنصر دوم ، مهارتهایی تفکر خلاق است . همه افراد از ویژگیهای مختلفی برخوردارند که باعث می شود آنها بتوانند قلمرو مهارتهای خود را در راه جدید بکار اندازند . این ویژگیها و مهارتها را میتوان با آموزش و تجربه گسترش داد .عنصر سوم ، انگیزه است . انگیزه میل به کار به خاطر همان کار است . اصولا"انگیزه زمانی ایجاد می شود که شخص کار را جالب ، جذاب و رضایت بخش ببیند . و به انجام آن علاقه مند گردد . برای ظهور و تقویت خلاقیت در افراد باید محل تقاطع این سه عنصر مشخص گردد . زیرا این محل تقاطع ، ترکیب پرقدرتی است که شخص را به سوی خلاقیت سوق می دهد (آقائی فیشانی ۱۳۷۷) رشد و توسعه خلاقیت ، وابسته به عوامل مختلف فردی، اجتماعی مانند : هوش ، خانواده و ویژگیهای شخصیتی و ... وغلبه بر موانع مختلف فردی و اجتماعی مانند ترس از شکست، قوانین محدود آن مستلزم پرورش آن است . تورنس معتقد است که جامعه برای بقا نیازمند است که ، قدرت خلاق افراد خود را توسعه و مورد استفاده قرار دهد . خلاقیت بشر مهمترین اسلحه اوست و با آن می تواند فشارهای روحی ناشی از زندگی روزانه و ناشی از امور فوق العاده را از بین ببرد. بنابراین با آموزش صحیح افراد می توان توان بالقوه آنان برای خلاقیت را بالاـ برد .(آقائی فیشانی،۱۳۷۷)یکی از مراکز بسیار موثر در آموزش تفکر خلاق برای افراد جامعه محیطهای آموزش و پرورش و بخصوص محیط دانشگاهی می باشد . دانشگاه در بسیاری از موارد نقطه شروع ورود افراد به فعالیتهای اجتماعی است . توانا سازی فرد از نظر فردی و اجتماعی و از نظر ایجاد و گسترش دانش و تربیت متخصصان که بتواند صلاحیتهای

علمی و مهارتهای عملی لازم را برای انجام وظائف خود در جامعه دارا باشند از نتایج و اهداف آموزشهای دانشگاهی است. ورود فرد در هر بخش از امور جامعه و موفقیتش ، با طرز تفکر او در نحوه انجام کار ارتباط تنگاتنگ دارد . تفکر خلاق فرد را یاری می دهد تا با توجه به موقعیت و شرایط کاری که در آن واقع شده راه حلهای متعدد و مختلف انجام کار و حل مشکلات بیابد . رسیدن به چنین هدفی نیازمند آموزش خلاقیت است . از مناسبترین مراکز موجود ، محیطهای آموزشی از جمله دانشگاه می باشد . تحقیق حاضر به بررسی خلاقیت و فرایند آن از جنبه های مختلف پرداخته و میزان خلاقیت افراد در سه رشته دانشگاهی را می سنجد . سوال اصلی در این تحقیق این است که آیا تحصیلات دانشگاهی در رشد خلاقیت دانشجویان کارشناسی در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان تاثیر داشته است یا نه ؟ . اهمیت و ضرورت تحقیق :نوآوریها هیچگاه نتیجه کار وکوشش و تفکر یک یا چند انسان با استعداد و نابغه نیستند، بلکه حاصل جمع مشارکت هزاران و حتی دهها هزار نفرند که در زمینه خاصی ، فعالیت خاصی را بعمل می آورند . و در التقاط و تجمع نتایج کار دیگران در همان حوزه تعیین کننده پیشرفت است . عدم تغییر و تحول رامی توان نماینگر انحطاط تدریجی دانست . خلاقیت زمانی پا به عرصه وجود می گذارد که ، فرد یا افرادی ، سطح دانش زمان خود را در باره پدیده های طبیعی و یا خود انسان کافی ندانسته و خود را ناچار به بهره گیری از طیف وسیع توانائیها ببیند . تا فرا رسیدن آن برهه از زمان که دیگر جستجوگری در جستجوی راههای تکمیل فنون باقی نماند ، و یا آن لحظه که تحقیق برای ازدیاد سطح تولیدات صنعتی به توفیقاتی دست یافته و ضرورت جهاد ملی در راه دستیابی به خود کفائی و خود یابی در جامعه بین المللی، با اهمیت تلقی شود ، پیکار خستگی ناپذیر که در نهایت به نوآوری و تحول می انجامد ادامه خواهد داشت و پایانی بر آن متصور نیست . نوع بشر هنوز درگیر نوعی تنازع بقاست . که عمل سر نوشت ساز در آن ، پیشرفت و تغییر و تحول در صنایع و فنون است و هر گونه وقفه ای در این زمینه نتیجه های جز شکست به بار نمی آورد . حضرت سلیمان می فرماید:«جایی که دوراندیشی نیست موجبات نابودی مردمان فراهم است ». نوآوری و خلاقیت دست کم برای جامعه سه فایده دارد: آن باعث افزایش رشد اقتصادی می شود ، بهره وری را بالا می برد و باعث بوجود آمدن تکنولوژی ، کالاها و خدمات جدید می گردد (استونر و فریمن ، پارسائیان و اعرابی ، ۱۳۷۵ ) . اندره برژ (۱۹۶۸) خاطر نشان می کند که ، وقتی یاد نگرفته ایم خودمان را اداره کنیم بدون شك برایمان آسان تر است که اجازه دهیم دیگران ما را رهبری کنند تا اینکه بخواهیم خودمان خویشتن را اداره کنیم .نیروی ابتکار که در بچه های کوچك به وفور دیده می شود وقتی اجازه ظهور و بروز نمی یابد ، به زودی از بین می رود و تاسف بیشتر اینجاست که مخصوصا" همین ابتکار است که بیشترین خدمت را در دنیا می تواند انجام دهد . در همین جاست که بسیاری از بزرگسالان هم حتی وقتی موضوع بر سر انتخاب تفریحات و مشغولیات غیر جدی باشد به نظر می رسد که شدیدا "دچار تنگنا شده اند.(نلر، مسدد،۱۳۶۹) در حالیکه در نیم قرن گذشته در سراسر جهان ، جنبه های گوناگون خلاقیت به نحوی گسترده و با شتابی باور نکردنی مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته و نتایج آن به شکل وسیعی در عمل در حوزه های مختلف حیات بشر مورد استفاده قرار گرفته است توجهی که در کشور ما به آن معطوف بوده به روشنی ناچیز بوده است با وجود معدود کوششهای قابل تحسین ، این موضوع در سازمانهای بخش دولتی و خصوصی ،آموزشی، دانشگاهی و پژوهشی ،که می توان آنها را در این زمینه توانا ، واجد شرایط ، دارای آگاهی کافی از اهمیت مسئله و حتی رسما "دارای مسئولیت در ارتقاء همه بخشهای علمی ، از جمله این حوزه حیاتی دانش ، دانست؛ صادق بوده است. تحقیق حاضر نیز ، با توجه به ضرورت و لزوم توجه گسترده تاثیرآموزش بر خلاقیت، به بررسی اثرات تحصیلات دانشگاهی بر میزان رشد خلاقیت در سطح دانشجویی ، پرداخته است که امید است به نتایج قابل توجهی در این زمینه دست یابد.اهداف تحقیق :خلاقیت گستره وسیعی از مسائل روزانه تا پیشرفتهای مهم تاریخی در علوم ، ادبیات ، هنر را در بر می گیرد بر خلاف نظر عمومی ، هر فرد با توانائیهای شناختی معمولی ، با مقداری تلاش می تواند از خود خلاقیت به خرج دهد . بررسی اجزاء خلاقیت نشان می دهد که خلاقیت یک ویژگی ثابت شخصیتی نیست که بدون هیچ تغییر و تحولی در وجود انسان نهفته باشد بلکه

از جمله مواردی است که کاملا"تحت تاثیر عوامل و یا موانعی تقویت ، تضعیف و یا حتی نابود می شود . بعضی شرایط زمینه های ظهور و گسترش خلاقیت را فراهم می کند . در حالیکه بعضی موقعیتها رشته های خلاقیت را در وجود آدمی خشک می کند . محققان معتقدند که ، همه انسانها در دوره کودکی از استعداد خلاق برخوردارند . لیکن عدم وجود محیط مناسب و بی توجهی و عدم تقویت این توانائی مانع ظهور آن می گردد . برای هر جامعه ای وجود افراد خلاق اهمیت زیادی دارد، زیرا جوامع در دوره انتقال و تغییر نیازمند راه حلهای خلاق ، برای مسائل حال و آینده هستند. توین بی معتقد است ، اگر جامعه نتواند از موهبت خلاقیت حداکثر استفاده را بکند و بد تر از آن ، اگر این توانائی را سرکوب کند ، انسان دیگر از خلق ذاتی اش یعنی اشرف مخلوقات بودن محروم می شود. زیرا در آن صورت کم ثمرترین عضو حیات است. همین دلیل کافی است که جامعه برای تعلیم و تربیت افراد خلاق اولویت قائل شود. با توجه به مدت زمان زیادی که بچه ها در مدرسه می گذرانند می توان گفت تجربه های مدرسه نقش اساسی در تحقق خلاقیت آنها در آینده دارد . لکن تحقیقات نشان می دهد افراد برجسته بندرت از مدرسه و معلمان بعنوان عامل موثر مهمی در رشد توانائیها و خلاقیتشان یاد نمودند. آنها برنامه درسی پوچ که خلاقیت در آن جائی ندارد را مهمترین عامل در عدم موفقیت مدرسه دانسته اند . علت شکست مدرسه تا حد زیادی به تعلیم و تربیت هم شکل و یکنواخت مربوط می شود . این در حالی است که هر کدام از بچه ها کاملا "از یکدیگر متفاوت اند . توین بی معتقد است که ایجاد فرصت برای پرورش خلاقیت برای هر جامعه به منزله مرگ و زندگی است. بدین سبب اغلب جوامع مدتهاست برای شناسائی افراد خلاق و استفاده از شیوه های آموزشی خلاق به برنامه ریزی جدی پرداخته اند (حسینی،۱۳۷۸). در جامعه ما، علی رغم داشتن نیرو های مستعد ، توانائیهای خلاق هرز می رود . و علت آن ، نا مشخص بودن جایگاه خلاقیت و فقدان بستر رشد آن است . در حالیکه در جامعه رو به رشد و توسعه ما نیز توجه به این مسئله نقش حیاتی دارد. زیرا برای نائل شدن به پیشرفتهای اجتماعی ، قتصادی ، فرهنگی و آموزشی به افراد مستعد و خلاق نیازمند هستیم . بنابراین به تحقیقات وسیعی درباره خلاقیت ، ماهیت آن ، راههای پرورش و توسعه آن نیاز داریم .بررسی خلاقیت از جنبه های مختلف که عوامل و موانع رشد آن و تکنیکهای آموزش آن در اولویت است. سنجش خلاقیت دانشجویان در سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع)و تعیین میزان تاثیرگذاری تحصیلات دانشگاهی بر روی خلاقیت دانشجویان در دو جنس دختران و پسران از اهداف این تحقیق است تا ، برآوردی از میزان تاثیرگذاری این دوره تحصیلی بررشد خلاقیت آنان بدست آوریم . امید است که گامی در جهت توجه بیش از پیش به جایگاه و اهمیت خلاقیت در مراکز آموزشی و به تبع آن در سطح جامعه باشد . فرضیه اصلی :رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است . فرضیات فرعی :ویژگیهای شخصی فرد ( سن ، جنس ) با رشد خلاقیت در ارتباط است . رشد خلاقیت با رشته تحصیلی فرد در ارتباط است . نمره خلاقیت بالا با نمره معدل بالا در هر کدام از رشته ها در ارتباط است . تعریف مفاهیم و واژه های اساسی : خلاقیت : فرایند ذهنی است که شخص را به حل مسئله ، ایده ها ، تصورات ، فرمهای ذهنی ، تئوریها و محصولاتی که منحصر به فرد و جدید هستند رهنمون می سازد . (خان زاده ،۱۳۵۸، ص :۱۰) .ورنون خلاقیت را به این صورت تعریف می کند : خلاقیت توانائی شخص در ایجاد ایده ها و نظریه ها ، بینشها یا اشیاء جدید و نو ، بازسازی مجدد در علوم و سایر زمینه هاست که بوسیله متخصصان به عنوان پدیدهای ابتکاری و از لحاظ علمی ، زیباشناسی ، فن آوری و اجتماعی با ارزش تلقی می گردد . ( حسینی ، ۱۳۷۸ ، ص : ۴۰ ) خلاقیت فرایندی جهت تولید یک چیز ، یک عقیده یا شکل و ترتیب جدیدی از عناصر قدیمی است . اختراع ممکن است به صورت ابداع یک اثر یا ذوق و یا حل بعضی از مشکلات باشد . ( میر افضل ، ۱۳۷۱ ص:۲۵۹ )خلاقیت فرایندی است که نتیجه یک اثر شخصی است و توسط گروهی اجتماعی در یک برهه زمانی بعنوان چیزی مفید و ارضاءکننده پذیرفته می شود ( بودو ، خانزاده ، ۱۳۵۸).با توجه به تعاریف فوق ، در این تحقیق ، مقصود ما از خلاقیت آن ویژگی است که با تست سنجیده می شود . و بر اساس تعداد پاسخهای درستی که افراد به پرسشنامه می دهند اندازه گیری و سنجیده می

شود . دانشجو : فردی است که در هر سال تحصیلی به منظور اخذ مدرک تحصیلی مورد تائید وزارت فرهنگ و آموزش عالی در یکی از مراکز آموزش عالی ثبت نام کرده و در آن ترم مشغول به تحصیل باشد.( سالنامه آماری ۱۳۷۵). تست cree : پرسشنامه cree یک آزمون نیمه نهان مربوط به خلاقیت آفرینشگری است ومی تواند برای شناسائی خلاقیت بالقوه افراد بکار رود . در این آزمون ۱۴۵ سوال وجود دارد وهر سوال پرسشی را از آزمودنی درباره خود او مطرح می کند . اگر جواب آزمودنی « بلی » باشد در پاسخنامه در خانه بلی در جلوی همان شماره ضربدر می زند و اگر جوابش « خیر » باشد در خانه خیر و اگر در مورد آن سوال بی تفاوت باشد یا جوابش نا معلوم باشد در خانه « ؟ »در پاسخنامه ضربدر می زند. نمره فرد برابر تعداد دفعاتی است که جوابهای او درست منطبق با جوابهائی است که افراد خلاق پاسخ می دهند . این پرسشنامه توسط تی . جی. میلن جر از دانشگاه کارولینای شمالی تهیه و به وسیله ابوالفضل کرمی عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی ترجمه شده است . محدودیتهای پژوهش:۱- عمده‌ترین محدودیت این پژوهش مشکل دسترسی به آزمودنیها بود. از آنجا که جامعه آماری ما ترمهای ۸ تا ۵ را شامل می‌شدند. دانشجویان ترم ۸ و برخی اوقات ترم ۷ مدت زمان بسیار کوتاهی را در دانشگاه بودند و در موقع حضور به دلیل (کمبود وقتشان و یا دلایل دیگر) از پاسخ دادن به سوالات امتناع می‌کردند. به طوریکه جامعه آماری ما که طبق جدول مورگان ۱۹۵ نفر بودند با کسر این تعداد و تعدادی از رشته‌های دیگر که حاضر به همکاری نشدند با مشورت اساتید طبق جدول مورگان به حدود ۱۲۵ نفر تقلیل پیدا کرد و تنها این تعداد حاضر به همکاری با پژوهشگر شده‌اند. ۲- محدودیت دیگر عدم همکاری اساتید کلاسهای رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان بود که چون هفته‌های آخر تدریس‌شان بود به هیچ وجه در مورد زمان لازم برای تکمیل پرسشنامه حاضر به همکاری نبودند. در نتیجه دسترسی پژوهشگر به تک تک افراد فقط در خارج از محیط کلاس میسر بود که کار را با مشکل مواجه می‌کرد.۳ـ محدودیت دیگر تعداد زیاد سوالات بسته پرسشنامه GREE بود و بعد از آن به دلیل خستگی این سوالات، سوالات مربوط به مصاحبه کتبی را با کراهت حاضر به پاسخگوئی می شدند. ۴ـ محدودیت دیگر جواب محافظه‌کارانه افراد به سوالات بود که طبق ایده ال پرسشنامه به سوالات جواب دهند نه آنچه در واقع هستند. که تعداد زیاد افراد می‌تواند چنین مشکلی را (اگر وجود داشته باشد) تعدیل کند البته من چنین مشکلی را مشاهده نکردم ولی افراد مورد مشورت عنوان می‌کردند احتمالاً چنین مواردی وجود دارد. برای به حداقل رساندن چنین احتمالی در پرسشنامه از آزمودنی مشخصات بخصوصی که فرد را معرفی یا شناسایی کند را طلب نمی‌کردیم. خلاصه فصلفصل اول تحقیق، در مورد کلیات طرح پژوهشی است .در این فصل بعد از بیان مقدمه‌ای از موضوع به بیان مسئله اصلی پرداختیم که آیا دوره تحصیل دانشگاهی و رشد خلاقیت دانشجویان دانشکده حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع)تاثیر داشته است یا خیر در مورد اهمیت و ضرورت تحقیق در مورد خلاقیت بحث شده است. به اهداف تحقیق پرداختیم که از اهداف کلی آن توجه بیش از پیش به مسئله خلاقیت در مراکز آموزشی و در سطح جامعه می‌باشد. سپس به بیان فرضیات تحقیق پرداختیم که فرضیه اصلی تحقیق این است که دوره تحصیل دانشگاهی با رشد خلاقیت دانشجویان در ارتباط است و مبحث آخر بیان مفاهیم و واژه‌های اساسی است که از جمله این واژه‌ها خلاقیت و تست CREE می‌باشد. فصل دوم:سابقه موضوع پژوهشمقدمه :کشف عناصر ناشناخته ، خلق آثار جدید ، ارائه راه حلهای جدید ، مشخصه افرادی است که تاثیری عمیق بر زندگی بشری دارند . اختراع ماشین بخار ، فرمول مدل مارپیچی DNA ، ساختمان اولین هواپیما، فقط چند مورد برجسته از بروز خلاقیت ، با تاثیری عمیق در زندگی و فرهنگ ماست . , ۱۹۹۳ , weisberg (۲ . p )زندگی پیچیده امروز هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت ضرورت استمرار زندگی فعال بشمار می رود . انسان برای خلق نشاط و پویائی در زندگی ، نیاز به خلاقیت و ابتکار دارد تا انگیزه شوخ طبعی خود را ارضا کند و زمینه شکوفائی استعدادها وتوانائیهای خویش را فراهم کند چرا که جامعه انسانی برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستائی ، به تحول نیاز دارد. مسلما" انسان می تواند به طرق کاملاـ "زیادی خلاق باشد . درک این واقعیت چالشی واقعی در این عصر فضا و فرا رسیدن جامعه فرا

صنعتی بوجود می آورد ، در هر زمینه دانش بشری انفجارهای اطلاعات وجود دارد . زمانی بود که فکر می کردیم مرزهای فضا نه ظرفیتهای بشر ، و دانش را می شناسیم . شخص می توانست چیزهای خوبی در مدرسه دانشگاه و یا از راه کار آموزی فرا گیرد و این دانش ، بقیه عمرش برایش مفید بود، آن روزها گذشت . یک ارتباط بین خلاقیت و آینده عبارت از رابطه مثبت و قابل ملاحظه بین عملکرد دانش آموزان دبیرستان در آزمونهای خلاقیت و دستاوردهای خلاق آینده آنان در بزرگسالی است. نهضت پرورش استعداد خلاقیت و ابداع در کشورهای مختلف ، خاصه در کشورهای صنعتی و پیشرفته ، به سرعت در حال پیشرفت بوده و مورد پذیرش قرار گرفته است . و شاید بتوان سالهای (۱۹۵۰) را سالهای ترقی خلاقیت دانست به این دلیل که این مفهوم بی هیچ شرح و بسطی به فرایندهای ذهن اضافه شده است (کراس ، جوادیان ، ۱۳۶۹ ).در اوایل دهه ۱۹۵۰ اسبورن بنیاد تفکر خلاق را تاسیس کرد و در شهر بوفالو در ایالت نیویورک ریاست اولین جلسه موسسه حل مسئله با روش خلاق را بر عهده گرفت ( مظفری ، ۱۳۷۶ ص:۵۲ ).و بدین ترتیب پژوهش در مورد خلاقیت پا به عرصه جدیدی می گذارد سابقه پژوهش در ایران : در ایران نیز در زمینه خلاقیت، تحقیقات چندی انجام شده است از جمله:در دانشگاه تهران تحقیقی تحت عنوان «عوامل موثر در شکوفایی خلاقیت» انجام شده است این پژوهش به دنبال آشکارسازی عوامل موثر در خلاقیت‌ها بررسی عوامل خانوادگی مثل پذیرش بدون قید و شرط و حمایت افراطی می‌پردازد. (امیری، هما، ۱۳۵۷) تحقیق دیگری در دانشگاه تهران تحت عنوان «رابطه خلاقیت با پیشرفت تحصیلی» انجام شده است. این پژوهش به دنبال آشکارسازی رابطه خلاقیت و پیشرفت تحصیلی است. نتیجه بدست آمده حاکی از آن است که کسانیکه نمرات درسی عالی دارند در خلاقیت هم نمرات عالی دارند. (هاشمی، ابوالفضل، ۱۳۵۸) در دانشگاه تربیت معلم تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر آموزشهای ویژه ارائه شده در دوره متوسطه برخلاقیت دانش‌آموزان پایه سوم» انجام شده است. براساس نتایج حاصل از این پژوهش، آموزشهای ارائه شده در دوره متوسطه در پرورش توانایی خلاقیت و عوامل اصالت و انعطاف‌پذیری دانش‌آموزان در دوره متوسطه موثر بوده است. در صورتیکه آموزشهای عادی ارائه شده در این دوره در پیدایش ویژگی‌های غیرخلاق پیروی از دیگران، اتکاء وابستگی به دیگران، عادت به آنچه که مرسوم است. عدم ابداع و نوآوری و همنوایی در دانش‌آموزان دختر موثر بوده است. در مورد پسران آموزشهای ارائه شده علاوه بر موثر بودن در ایجاد ویژگیهای غیرخلاق ذکر شده در مورد دختران در ایجاد ویژگیهای غیرخلاق دیگر شامل دلسردی و سستی در فعالیتها، کمرویی، تسلیم ایده‌های جمع شده در آنان موثر بوده است. (روح‌اللهی، مهدی، ۱۳۷۲). تحقیقی نیز در دانشگاه تربیت مدرس تحت عنوان «بررسی رابطه جو عاطفی خانواده با خلاقیت کودکان» انجام شده است. برخی از یافته‌های این تحقیق عبارتند از: وجود رابطه مستقیم بین خلاقیت و کودکان خانواده‌های دموکراسی و وجود رابطه معکوس بین خانواده های دیکتاتوری و نمرات خلاقیت کودکان (جاویدی، طاهره، ۱۳۷۳). تحقیق دیگری در دانشگاه تربیت معلم تحت عنوان بررسی تطبیقی پرسشها و تکالیف درس پایه سوم ابتدایی با عوامل خلاقیت از نظر گیلفورد، انجام شده است. این پژوهش به دنبال آشکارسازی این مسئله است که در طرح پرسشها و تکالیف کتابهای درسی تا چه اندازه به فعالیتها و پرسشهایی که دانش‌آموزان را وادار به تفکر واگرا می‌کند توجه شده است. برخی از نتایج حاصل از یافته‌های دین تحقیق عبارتند از: کتابهای دینی به اولین سطح یعنی حافظه‌شناسی بیشتر از سطوح دیگر طبقه‌بندی اعمال ذهنی گیلفورد مربوط می‌باشد. کتابهای اجتماعی نیز از نظر تناسب با عوامل خلاقیت گیلفورد در سطح ضعیفی بودند به طور کلی به نظر محققین در کتابهای درسی مورد بررسی به روند مهم و اساسی طرح پرسشها و تکالیف درسی از نظر خلاقیت (تفکر واگرا) توجه شایسته مبذول نشده است. (رضاپور، یوسف، ۱۳۷۱) در دانشگاه تهران نیز تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر روش رگبار ذهنی در پرورش خلاقیت نوجوانی است ۱۳-۱۲ ساله» صورت گرفته است. نتیجه این تحقیق این است که استفاده از این روش تقریباً در تمامی موارد اثرات قابل توجهی در تقویت خلاقیت دانش‌آموزان داشته است. (آرلت، سعیدنیا (۱۳۵۹) ساختارمغزوعملکردآنانسان دارای ساختار مغزی می باشد که دارای عالیترین نوع عملکرد است. تحقیق اخیر پروفسور اورنشتین از

دانشگاه کالیفرنیا پرتو بیشتری بر فعا لیتهای گوناگون زیر فرمان هر قسمت از ناحیه های چپ و راست افکنده است . پروفسور اورنشتین تحقیق را با چنین استنباطی آغاز کرد که دو نیمه مغز از لحاظ بیولوژیکی مشابهت دارد و به مفهوم واقعی او بجای یک مغز که به دو قسمت تقسیم شده باشد آنها را به دو مغز متشابه در نظر گرفت که هماهنگ عمل می کنند و خواست بداند آیا همه قسمتهای جداگانه مغز فعالیتهای فکری متفاوتی علاوه بر فعالیتهای فیزیکی متفاوت انجام می دهند یا نه؟ با قرار دادن سر پوش خاصی روی سر چند دانشجو ، برای اندازه گیری امواج مغزی آنها ، پروفسور اورنشتین از آنان درخواست کرد که به انواع مختلف کار فکری بپردازند. ستونهای اعداد را جمع کنند نامه ها و مقاله های رسمی بنویسند ، قطعاتی رنگ آمیزی شده بسازند ، تجزیه و تحلیل منطقی انجام دهند و افکار خوش رویائی در سر بپرورانند . در تمام این احوال که فعالیتها ادامه داشت پروفسور اورنشتین امواج مغز را که از دو نیمه مغز هر نفر بر می خواست را اندازه گیری کرد یافته های او در عین حال شگفت انگیز و معنادار بود . به طور کلی مغز چپ ، اداره فعالیتهای فکری زیر را بعهده داشت :ریاضیاتزبان و ترکیب عبارات کلاممنطقبررسی و تجزیه و تحلیلنویسندگی و دیگر فعالیتهای مشابه و سمت راست مغز فعالیتهای کاملا متفاوت دیگری را به شرح زیر عهده دار است :تصور و تجسم شناخت رنگها موسیقی وزن و آهنگ خیالات و احلام (خواب و خیالات خوش )سایر فعالیتهای مشابه او هم چنین پی برد افرادی که کم و بیش عادت کرده بودند بطور انحصاری از یک طرف مغز خود استفاده کنند بطور نسبی قادر به استفاده از سوی دیگر مغز خود نبودند بطور کلی ، و نیز در موارد خاصی که فعالیتها بطور مشخص در ارتباط سمت دیگر مغز مورد نیاز بود ، این ضعف به چشم می خورد باز مهمتر از آن ، اورنشتین دریافت زمانی که از میان دو قسمت مغز ، بخش « ضعیفتر» تحریک و ترغیب به همکاری با مغز بخش قویتر می شد نتیجه نهائی افزایش فوق العاده در مجموع توانائی و کارائی آنها بود . افزایش نتیجه همکاری دو بخش به مراتب بزرگتر از حد انتظار اورنشتین بود ؛ او انتظار داشت که با تشویق بکار بخش ضعیفتر در همکاری با بخش قویتر افزایش از نوع متعارف ۱بخش + بخش دیگر مغز = ۲ برابر کارائی معمول ، در عمل و اجرا بدست آید نتیجه واقعی نشان داد که مغز می تواند به طرزی متفاوت با معیارهای متعارف ریاضی کار کند زیرا فعالیتهای یک طرف مغز به فعالیت طرف دیگر آن که افزوده شود ، نتیجه غالبا پنج تا ده برابر کارائی معمول یک طرف را نمودار می سازد . از آنجا که فرایند تفکر خلاق نیاز به مقدار زیادی تفکر مربوط به هر دو نیم کره دارد انتظار می رود که«فرد خلاق ایده ال»کسی باشد که بتواند وظایف اختصاصی هر دو نیم کره راست و چپ را به نحوی مکمل اداره نموده و مورد استفاده قرار دهد نهایتا ممکن است این مطلب به عنوان یک حقیقت کشف شود ولی شواهد موجود ،که بر اساس مقدار زیادی اطلاعات روان سنجی قرار دارد حاکی از آن است که در انواع متعدد آزمونهای تفکر خلاق ، بزرگسالان نرمال که در وظایف مغزی نیم کره راست تخصص دارند تقریبا بدون استثناء از افرادی که شیوه ادغام دو نیم کره را بکار می برند ، پیشی می گیرند . چنین افرادی هم چنین یادگیریهای خود را بیشتر مورد استفاده قرار می دهند. مشکل افرادی که دارای شیوه یادگیری ادغامی هستند در تغییر جهت تفکر از نوعی که اسبورن در نظر دارد اشکال دارند . اسبورن اعتقاد داشت که وی وظایف «اخلاق» و «انتقاد جوئی» مغز می نامید نمی توانست به طور همزمان در بالاترین سطح خود عمل کند. فرایند قضاوت و تصور دو پدیده نسبتا متفاوت ولی مکمل همدیگر هستند در صورتیکه در موارد لازم از یکدیکر می توانند مجزا نگه داشته شوند . در کوشش خلاق باید مانند دو فرد مختلف عمل کنیم که گاه باید مغز قضاوت کننده خود را خاموش کرده و مغز خلاق خود را روشن کنیم و مدت لازم صبر نمود سپس چراغ قضاوت خود را روشن کنیم در غیر این صورت عجولانه ممکن است شعله های خلاقیت ما را خاموش نموده و ایده هائی که جدیدا "تولید شده را زایل نماید (آقائی فیشانی ، ۱۳۷۷ ص: ۵۹ ). تفکر از جمله مسائلی است که از دیر باز همواره ذهن اندیشمندان را بخود مشغول داشته است چرا که آنها واقف بودند ، انسان ، فرهنگ و تمدن خود را مدیون تفکر است . این عقیده که نیروی تفکر انسان است که او را از سایر موجودات متمایز می کند همواره مطرح بوده است و بنابراین از زمان سقراط و ارسطو تا زمان حال تفکر را با ماهیت و مراحلی توام می دانند . از دیدگاه

دیوئی تفکر اساسی واقعی تنها با طی این مراحل ممکن است . این مراحل عبارتند از :پیشنهاد : این مرحله ، مرحله پیشنهاد راه حلهای مختلف است ،که ممکن است به جواب برسد . بنابراین ، در این مرحله هر گونه راه حلی به ذهن برسد ارائه می گردد . تعقل : در این مرحله فرد به جمع آوری شواهد و مدارک مربوط به مسئله و نیز به بررسی راه حلهای مختلف پرداخته و درباره آن تفکر می نماید فرضیه سازی : پس از تعقل روی راه حلها ، فرد می تواند راه حل مناسبی که احتمال بیشتر دارد که به نتیجه برسد را انتخاب کند . بعبارت دیگر برای مسئله مورد نظر فرضیه ای تشکیل می دهد . استدلال : در این مرحله فرضیه مورد بررسی قرار گرفته و با معیار استدلالی مورد پذیرش واقع می گردد. کاربرد : فرضیه در مورد پذیرش در این مرحله بکار گرفته می شود و مورد آزمایش قرار می گیرد تا بتوان آنرا اثبات نمود (حسینی، ۱۳۷۸ ص:۱۸ ). و گیلفورد و دوبونو از جمله پیشقدمانی هستند که به بحث در باره تفاوت انواع تفکر می پردازند. گیلفورد تحت عنوان تفکر «همگرا» و «واگرا» به تفکر منطقی و خلاق می پردازد . از نظر وی تفکر همگرا همان استدلال یا تفکر منطقی است که به دنبال یک جواب صحیح می گردد . در حالیکه تفکر واگرا یا تفکر خلاق به راه حلهای مختلفی برای یک مسئله توجه می نماید . ادوارد دوبونو (۱۹۷۰) ، یک تحقیق وسیع و گسترده از خلاقیت به شیوه خاصی انجام داده است. او تفکر افقی یا جانبی یا واگرا را مطالعه کرد . وآنرا از تفکر عمودی یا همگرایی متفاوت دانسته است . در نظریه دوبونو ، تفکر افقی شبیه به خلاقیت و یک فرایند سنجیده و حساب شده است . تفکر عمودی ، همسو است . آن به گزینش یک روش درست و جواب آن مربوط می شود ، در حالیکه تفکر افقی با تنوع وگوناگونی مشخص می شود . و به جای یک راه ، چندین راه و چندین جایگزین را جستجو می کند . دوبونو اظهار می کند که، اگر هدف این باشد که درباره یک چیز به اطلاعات بیشتری برسیم ؛ به یک راه حل مورد قبول و همگرا برسیم ، تفکر عمودی کاملا مناسب است . اما اگر هدف این باشد که راه حلهای غیر معمول، واگرا و خلاق را پیداکنیم ، تفکر جانبی نمایان می شود . پس می توان گفت که تفکر جانبی همان تفکر خلاق است ولی دوبونو بیان کرد که تفکر جانبی و تفکر خلاق یک چیز نیستند . زیرا تفکر جانبی روشی برای استفاده از ذهن است که منجر به راه حلها و تفکر خلاق می شود . به طور کلی تفکر عمودی در رابطه با تهیه و یا توسعه قالبهای ذهنی است در حالیکه تفکر جانبی در رابطه با تغییر ساختار چنین قالبهائی و بر- انگیختن قالبهای جدید است (صالحی نجف آبادی ، ۱۳۷۹ ، ص:۲۲) . گیلفورد برای تفکر خلاق ویژگیها ئی قائل است که آزمونهای خویش را بر اساس آن تنظیم می کند . سیالی : یعنی توانائی برقرار رابطه معنی دار بین فکر ، اندیشه و بیان است . این توانایی افراد را قادر می سازد تا راه حلهای متعددی در حل مسئله ارائه دهند . به عبارتی روانی، به کمیت پاسخهای فرد یه یک مسئله مرتبط است.اصالت : توانائی تفکر به شیوه غیر متداول و خلاف معمول را گویند اصالت و ابتکار، مبتنی بر ارائه جوابهای غیر معمول ،عجیب و زیرکانه است .انعطاف پذیری : توانائی تفکر به راههای مختلف برای حل مسئله جدید است تفکر قابل انعطاف الگوهای جدیدی رابرای اندیشیدن ، طراحی می کند. مانند استفاده مختلف از یک شیء. بسط : توانائی توجه به جزئیات در حین انجام یک عمل است اندیشه بسط یافته به کلیه جزئیات لازم برای یک طرح می پردازد و چیزی را از قلم نمی اندازد (حسینی، ۱۳۷۸،ص:۵۰ ) مهمترین تفاوتهای تفکر منطقی و خلاق از نظر دوبونو (۱۹۸۶)عبارتند از :۱. وسعت عمل : در تفکر منطقی معمولاـ سعی می کنیم با بررسی شقوق مختلف یک رویا یا مسئله بهترین راه را برگزینیم و آنرا ملاـک عمل قرار دهیم . اما در تفکر خلاـق ، خود را به یک طریق محدود نکرده و در صددآنیم راههای هر چه بیشتری برای یک مسئله بیابیم و این امر حتی پس از یافتن راههای مناسب ادامه پیدا می کند.۲. مسیر و جهت عمل : در تفکر منطقی جهت و مسیر مشخصی دنبال می شود . در حالیکه در تفکر خلاق نه تنها یک مسیر دنبال نمی گردد ، بلکه راه و جهتهای مختلفی دنبال می گردد به عبارت دیگر برای فرد در تفکر منطقی روشن است چه می خواهد و از چه راهی می تواند به مقصد برسد . در حالیکه در تفکر خلاـق فرد جستجو می کند برای جستجو تا می تواند تغییر و حرکتی ایجاد کند و تنها برای رسیدن به مقصد تلاش نمی کند.۳. توالی عمل : در تفکر منطقی هر مرحله باید به دنبال مرحله بعد بیاید و مراحل به یکدیگر

وابسته است . در حالیکه در تفکر خلاق نیازی به توالی مراحل نیست و می توان از یک مرحله ای به مرحله بالاتر پرید و سپس بار دیگر مراحل باقی مانده را طی کرد . ۴. چگونگی بر خورد با مسائل و اشتباهات نامربوط : در تفکر منطقی تلاش می شود در هر قدم هیچ اشتباهی رخ ندهد در حالیکه در تفکر خلاق امکان اشتباه نیز هست تا در نهایت به جواب درست دست یابد . همچنین در تفکر منطقی مسائل نا مربوط کنار گذاشته می شود و تنها به آنچه به مسئله ارتباط دارد پرداخته می شود ، در حالیکه در تفکر خلاق به هر چیز به ظاهر بی ارتباط نیز توجه می شود ،چون قرار نیست در یک قالب بماند. به طور کلی از نظر دوبونو فکر منطقی، جنبه داوری کننده و ارزیابی کننده فکر است یعنی مسائل تجزیه و تحلیل ، مقایسه و در نهایت انتخاب می گردد ، در حالیکه در بعد خلاق مسائل ، تجسم ، پیش بینی و ارائه می گردد . تفکر منطقی با واقعیتهای موجود محدود می گردد. اما تفکر خلاق پای در مسیر مجهولات می گذارد(حسینی،۱۳۷۸، ص :۲۰) .وایزبرگ (۱۹۹۳) معتقد است علی رغم اینکه دیدگاه نبوغ برای هزاران سال وجود داشته است اما افسانه ای بیش نیست. تفکر خلاق ریشه محکمی در تجربه های گذشته دارد و افکاری که هر روز استفاده می کنیم منبع آن است . (دیدگاه نبوغ ،کارهای بزرگ خلاق را نتیجه به کار گیری تفکر غیر معمول افراد غیر معمول می داند).در ادامه می گوید : مشکل است باور کنیم کارهای بزرگ هنری یا علمی یا تکنولوژیکی بتواند نتیجه فرایند شناختی مشابهی مانند درست کردن شام باشد چون شام درست کردن هیچ تازگی ندارد . در حالیکه به نظر من همه رفتارهای ما تازگی دارد و می تواند دا شته باشد . پس معمولا فرایندهای فکری باید منجر به کارهای تازه و ارزشمند گردد. (حتی اگر درست کردن سالاد شام باشد). (حسینی ،۱۳۷۸ ص:۲۱) پژوهشها نشان می دهد که آموزش به فرد و گروه در مورد روشهای خلاق حل مسئله می تواند موجب افزایش خلاقیت در افراد گردیده و عملکرد فرد و گروه را بهبود بخشد همچنین آ موزش در این زمینه می تواند زمینه پیچیدگی تفکرات فردی را بوجودآورد. (mam ford , ۲۰۰۱, eric) محققان معتقدند هر شخصی دارای ابعاد متفاوتی از خلاقیت می باشد که، شناخت و درک مشخص از این ابعاد بسیار حائز اهمیت است . استعداد خلاقیت در افراد مختلف ، متفاوت است . و این استعداد می تواند ، عملکرد خوبی داشته باشد . ( levesque , ۲۰۰۱ , eric) تعاریف خلاقیت :در سه دهه اخیر ، عده ای از صاحب نظران سعی بر این داشته اند که تعاریف جامعی از خلاقیت عرضه کنند گر چه کوششهای آنان کاملا موفقیت آمیز نبوده است ولی بررسی نتایج تحقیقات آنان می تواند ابهام تعریف خلاقیت را تا حدودی کاهش می دهد گیلفورد هوش ر ا، فکر یک جهشی و خلاقیت را چند جهشی می نامد . (امین افشار ،۱۳۷۸،ص:۲۰). معنای خلاقیت نزد همه یکسان نیست . در نوشته ها به بیش از ۱۰۰ نوع تعریف خلاقیت برمی خوریم. برای خلاقیت انواع مترادفها آورده اند ، مثلا «تفکر مولد » ، «تفکر واگرا» ، «قوه ابداع» ، « قوه تخیل » تفکر پر شاخ و برگیا جانبی » به این ترتیب ، تعریفها از بعضی جهات متفاوتند و از بعضی جهات متشابه . اما تعریفها را می توان به دو دسته اصلی تقسیم کرد : ۱. تعریفهای خاستگاهی ۲. تعریفهای فرایندی ۱. نگرشهای خاستگاهی : روانکاوان و گروهی از روان شناسان ، بیشتر به خاستگاه خلاقیت توجه کرده اند تا به خود آن . مثلا زیگموند فروید معتقد بود که خلاقیت از تعارض درون فرد ناشی می شود و هنگامی پدید می آید که انرژی امیال ارضا نشده ، در نیل به هدفهای ممنوعه ابتدایی به سمت هدفهای جامعه پسند تغییر جهت دهد . به نظر فروید ، فرایند خلاق شامل برونی کردن فراورده های درونی ، تخیل از طریق تعامل گونه های ابتدایی و بالغ تفکر است . فروید دو فرایند فکری را از هم تمیز می دهد: - فرایند اولیه: فکر ناخود آگاه، تصادفی، انگیزشی و بدون ارتباط با واقعیت است و فرایند ثانوی منطقی، هدفمند،و در ارتباط با واقعیت است فرزد خلاق کسی است که از تفکر نوع اولیه (خیال پردازی و رویا بافی )بی آنکه مقهورش شود استفاده کند و فرایند ثانویه را برای تبدیل طرحهای حاصل از تفکر اولیه به طرحهای تحقق پذیر بکار گیرد. روان شناسان انسان گرا ، از قبیل فروم ، مازلو ، راجرز ، این چشم انداز روانکاوانه را وارونه می گردند و گفتند که ، خلاقیت هنگامی خود را می یابد که هیچ تعارضی در درون فرد وجود نداشته باشد . به نظر آنها، خلاقیت محصول تعامل افراد سالم و فارغ از تعارض با محیطهای سالم و مساعد است . پس فرایند خلاقیت شامل آزاد سازی قوه

طبیعی خلاقیت از طریق جذب نیروهای باز دارنده افراد و موانع موجود در محیط آنها است . روان سنجهایی چون گیلفورد نیز خلاقیت را قوه ای طبیعی می دانند که در محیط مساعد مجال بروز می یابد. اما معتقدند که قوه هر فرد منوط به داشته های ژنتیکی اوست . از این رو، می توان « قوه خلاقیت » افراد را با آزمونهای استاندارد شده را اندازه گیری کرد . در این نظریه نیز مانند نظریه روانکاوانه ، فرآیند خلاقیت از تعامل دو نوع تفکر متباین حاصل می شود : « تفکر واگرا» که اطلاعات را به انواع شقوق نامتعارف تبدیل می کند و « تفکر همگرا » که در پی نتایج متعارف است .۲ . نگرشهای فرآیندی : تداعی گرایان ، روانشناسان گشتالت و کسانی که نگرش « اطلاعات پردازی » را درپیش می گیرند ، بیشتر به فرآیند فکر توجه دارند تا خاستگاه آن. البته بر جنبه های متفاوتی از این فرآیند تاکید می کنند ، اما همه آنها خلاقیت را کیفیتی از این فرآیند می دانند که اکتسابی است و با آموزش و ممارست ، ارتقا می یابد(آقائی فیشانی، ۱۳۷۷).تداعی گرایان : از دیدگاه این گروه ، تفکر شامل پویش و ارزیابی در پاسخهایی است که عادتا با نوع مسئله مورد نظر تداعی می شوند. بنابراین سه عنصر نظریه تفکر تداعی گرایان عبارتند از : محرک (موقعیت معین مسئله ساز) پاسخ (موقعیت معین حل مسئله) و پیوند تداعی (ذهنی) این دو . نیرومندی پاسخ، متغیر است ، زیرا بعضی از تداعیها نیرومندتر (نزدیکتر یا مانوستر) هستند. پس خلاقیت عبارت است از تداعی پاسخهای دور با موقعییت معین مسئله ساز و به بار دادن پاسخی نو برای آن . بعبارت دیگر ، خلاقیت فرد تابعی است از توانائی او در استمداد از تداعی های دور و پویش در آنها ، چه بطور مستقیم و چه از طریق افکار واسطه (مثلاـ تمثیل یا قیاس)، در انتخاب پاسخ مسئله.(آقائی فیشانی،۱۳۷۷). گشتالت : تداعی گرایان اصولا بر جنبه های «تجدیدپذیر» یا عادتی تفکر تاکید دارند. اما روانشناسان گشتالت به شیوه های «مولد » یا بدیع تفکر درباره موقعیت مسئله ساز توجه می کنند . به نظر ورتهایمر ، تفکر نه با عملیات منطقی تدریجی صورت می گیرد و نه با تداعیهای دلبخواهی غیر متصل بلکه با تجدید سازمان هر چه قطعی ترکل موقعیت صورت می گیرد دانکر سه مشخصه اصلی برای فرایند حل مسئله ذکر می کند :۱ . حل مسئله نوع کلی مسئله را در نظر می گیرد ، مقتضیات آنرا بررسی می کند و سعی می کند مسیر رسیدن به جواب را تشخیص دهد. ۲ . سعی می کند مقتضیات عملی جواب مسئله را تشخیص دهد. ۳ . سعی می کند راه حل خاصی را پیدا کند که این مقتضیات عملی را برآورده کند. دانکر می گوید : در حل مسئله عمدتا حرکت از عام به خاص است . افراد وقتی به جواب موقت برسند که مقتضیات فرموله شده را بر آورده نکند یا نتوانند پیشتر بروند، احتمالا عقبگرد می کنند و مقتضیات عملی قبلا فرموله شده را بازبینی می کنند یا حتی عقب تر می روند تا به جنبه عام تری از مسئله برسند . «میر» سعی کرد نشان دهد که خلاقیت چگونه به فرایند حل مسئله وارد می شود به نظر او ، شیوه فرمولبندی مسئله ، معین می کند که کدام جنبه های تجربه گذشته و محیط فعلی بعنوان جنبه های مناسب انتخاب می شوند و چگونه ترکیب می شوند . تا مسیرهای نو و معنی دار پدید آورند . او در توضیح تجدید سازمان عناصر موقعیت مسئله ساز از مفهوم «مسیر» استفاده می کند . اتفاقی باید بیفتد تا تغییری در مسیر ایجاد شود . نا کامی در حل مسئله کافی نیست ، زیرا خیلی وقتها ناکامیها تکرار می شوند . میر می گوید : که با تجدید فرمول بندی است که تجدید مسیر صورت می گیرد . در انتخاب مسیر جدید، موقعیت مسئله ساز به شیوه جدیدی «چندباره » یا «تجدید فرمول» می شود . تغییر مسیر مستلزم شکستن قید های نظری و تجربی است . با این کار ، هدفها و طرق عملی جدیدی کشف می شوند . بنابراین خلاقیت عبارت است از توانایی در تجدید مسیر فکری حل مسئله . تجدید مسیر چون ماهیت شناختی دارد از موقعیت معین مسئله ساز ناشی می شود و می توان آنرا از طریق آموزش عوض کرد ،بنابرا ین آموختنی است .(آقائی فیشانی،۱۳۷۷). اطلاعات پردازی : در این نگرش ، مدلهای اطلاعات پردازی برای تفکر ساخته می شود و بسیاری از این مدلها ، برنامه نویسی کامپیوتری و آزمون کامپیوتری شده اند . نیوئل ، شاو و سایمن گفته اند که حل مسئله تا جایی خلاقیت است که یک یا چند شرط از شرایط زیر برآورده شود :۱. محصول تفکر بدیع و ارزشمند باشد ۲. تفکر نا متعارف باشد ۳. مستلزم پایداری و انگیزه عالی «در مدت زمان قابل توجه یا با شدت زیاد » باشد. ۴. اصل مسئله مبهم و بدون تعریف واضح باشد و حل کننده مسئله

مجبور باشد خودش مسئله را فرمول بندی کند (آقایی فیشانی،۱۳۷۷). اگر چه تعاریف مختلفی از خلاقیت داده شده است ولی یک عامل مشترک میان تمامی تعاریف گفته شده از خلاقیت ، وجود دارد و آن «دستیابی به ترکیبی جدید از اجزاء موجود» است . این ترکیب، ممکن است شامل یک مکانیزم موجود ، یک رابطه و یا یک برآیند نوین و یا تغییری در یک خاصیت مانند ، شکل، پنداره و یا رنگی باشد . و یا اینکه ترکیب مجدد از تغییر ترادف نتها در یک آهنگ موسیقی ، مورد تاکید قرار دادن مشخصه ای در یک مجسمه و یا تابلوی نقاشی ، حاصل شود (آقایی فیشانی،۱۳۷۷ ص:۴۴). «ادوار دوبونو» برای یافتن ایده اصلی یک مسئله تمرینهایی را پیشنهاد می کند . ولی عقیده دارد که در هرغالب وضعیتها یک ایده حاکم وجود دارد و برای یافتن ایده جدید باید ایده اصلی را یافت و آنرا کنار گذاشت به محض آنکه به ایده جدید مسلح شدیم می توانیم به مسئله اصلی باز گشته و راه حلی را که اصل مطلب را در آن بیان می کند را بیابیم (اسبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱ ص:۸۳).در رابطه با تفاوت خلاقیت ، نو آوری و مهارت هنری پوآنکاره ریاضی دان بزرگ فرانسوی (۱۹۴۸)می گوید : خلاقیت ، تشخیص ، تمیز ، بصیرت، دریافت ، درک و انتخاب است. خلاقیت پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر جدید است در حالیکه نوآور ی علمی ساختن آن فکر و اندیشه است. نوآوری به معنای بکار گیری تفکرات جدید ناشی از خلاقیت است که در یک سازمان می تواند به صورت یک کالای جدید خدمت و یا راه حل جدید انجام کار باشد.رونکو (۱۹۹۳) معتقد است ، تعاریف نوآوری معمولا "بر تازگی ، غیر معمول بودن یا رفتارهای بی نظیر تمرکز دارد . تست تفکر واگرائی ،غالبا بر تعدادی از ایده های بی نظیر امتیاز بندی شده است . جالب است که تازگی به عنوان شاخص مفید از نوآوری است . ممکن است شاخصی از انعطاف پذیری را هم در بر گیرد . انعطاف گذیری یک وجه مهم از تفکر خلاق است و به حل ابتکارانه مسئله کمک می کند . هم چنین به فرد کمک می کند که از کارکرد ثابت اجتناب کند و به کشف ایده های بی نظیر بپردازد (runco,۱۹۹۳ , p: ۵۸ هدف از مهارت بکارگیری تجربه کسب شده در طول زمان است . به عبارت دیگر،تقلید ،حفظ کردن و تکرار نکات حفظ شده می باشد. تخیل خلاق خمیر مایه خلاقیت است و منظور از تخیل خلاق نیرویی است که شخص برای پیدا کردن راههای بهتر انجام دادن یک کار دلخواه بکار می گیرد . رابطه هوش و خلاقیت :محققان نشان داده اند که ، بر خلاف عقیده رایج در میان مردم که تیز هوشی را لازمه خلاقیت می دانند، خلاقیت تا حدی از هوش مستقل است . نتیجه آزمونها همیشه هم بستگی مثبت بین هوش و خلاقیت را نشان می دهند ، ولی مقدار آن اغلب کمتراز ۵/. است . که نشانی از ارتباط متوسط بین هوش و خلاقیت بشمار می رود .عده ای از پژوهشگران مفهوم « آستانه خلاقیت » را مطرح می کنند . به نظر این پژوهشگران میزان معینی از هوش برای خلاقیت لازم است ولی بعد از این میزان که«آستانه خلاقیت » است ، رشد و ظهور خلاقیت بستگی به عواملی به جز هوش دارد . یکی از این ساخت شخصیت فرد و دیگری وضعیت محیطی و اجتماعی اوست. هر چه شخص از انگیزش و پشتکار بیشتر برخوردار باشد ، امکان خلاقیت افزایش پیدا می کند(آقایی فیشانی،۱۳۷۷،ص :۸۰). گتزلر و جکسون در مطالعه خود در مورد ارتباط بین هوش و خلاقیت ، متوجه شده اند که در مدرسه ها بیشتر معلمان دانش آموزان تیزهوش را به افراد خلاق ترجیح می دهند چون آنچه در مدرسه تدریس می شود و دانش آموزان باید یاد بگیرند براساس تفکر همگراست . و اگر دانش آموزی در یادگیری دروس و باز پس دادن دروس به دنبال مسائل و راههای جدید و خلاق برود طبعا چندان مورد پسند و توجه معلم ، خصوصا معلمان سنتی نخواهد بود . البته ترویج تفکر واگرا در آموزش نباید سبب نادیده گرفتن تفکر واگرا باشد . هر دو نوع تفکر لازم و ملزوم یکدیگرند . جایی که تفکر واگرا پرورش داده می شود خواه و ناخواه تفکر همگرا هم پرورش می یابد در صورتیکه عکس این قضیه الزاما صحیح نیست افراد خلاق اگر هم بسیار تیز هوش نباشند از هوش خوبی برخوردارند ولی افراد بسیار تیزهوش ممکن است اصلا "خلاق نباشند (اسکوئیلر و جمهری،۱۳۷۲ ص:۱۱۷ ). نتیجه پژوهشی که در مدرسه ابتدایی در یکی از دانشگاههای آمریکا انجام گرفته نشان می دهد که اگر کودکان با استعداد را تنها بر اساس آزمون هوش گروه بندی می کردند در حدود ۷ نفر از ۱۰ نفر آنها حذف می شدند . (نلر ، مسدد، ۱۳۶۹ص : ۹ ) . لطفا ادامه مطلب را در لینک

بعدی مشاهده فرمایید

## سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۳

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان

پردیس طیبیان-نفیسه رجبی

خلاقیت و هنر هنر محصول بی واسطه ذهن خلاق است ، هنر خلاق ترین و درونی ترین نمود اندیشه و تمایل به رشد و اندیشه است که هنرمند برای نمایش آن از عناصر بصری مانند ، نقاط ، خطوط ، سطوح ، رنگها ، و ... استفاده می کند . به دلیل همین ذهن خلاق است که انسان دید تازه ای پیدا کرده و شروع به جستجو و پژوهش می کند و از این طریق می تواند روابط اشیاء و واقعیتهای بیرونی آنها را درک کند و به صورتی دیگر و هنرمندانه باز تاباند . فکر اولیه صرفا از « تصاویر » تشکیل می شود. و حتی وقتی صور دیگر توسعه می یابند باز هم ممکن است در بعضی از افراد تفکر بوسیله « تصاویر » انجام شود .هربرت رید (۱۹۵۰) می گوید : دانشمندان و فیلسوفان به کرات اذعان کردند که لحظات قطعی الهام و احترام برای آنها « مجازی » بود . بعضی از آنان در لحظه بحرانی تسلسل منطقی افکار ، مجبور بودند خود را از قید ادراکات معنوی ، رهائی داده و به وسیله « تصاویر » فکر کنند » (جلالی ، ۱۳۴۰ ) . روبرت گلیسپی ( ۱۹۷۲ ) با نشان دادن اهمیت تصاویر، نقش اشکالات ادراکی را به عنوان موانعی بر سر راه خلاقیت مورد تاکید قرار می دهد ( رهمنی ، ۱۳۷۸) . بررسیهای خاتنا (۱۹۶۶) بیانگر این واقعیت است که ترسیم و تصاویر در زمینه حل خلاق مسئله در پرورش خلاقیت نقش بسزائی را ایفا می کند . وی معتقد است که مطالعه تصاویر ، مهمترین وسیله درک و افزایش خلاقیت است (میار صادقی ، ۱۳۸۳) . براساس ماده ۳۱ اعلامیه حقوق بشر خلاقیت و تخیل با هنر در ارتباط است . براساس این ماده از اعلامیه ، هنر عبارت است از : گستره بیان « خود » بنحوی خلاق و تخیلی ، توسط همه مردم ، از فرهنگها و طبقات و سنین مختلف . در برنامه های هنری باید این امکانات در اختیار کودکان قرار گیرد تا فرصت رشد خلاقیت در کودکان فراهم گردد . - باید این امکان را داشته باشند که به مفاهیم ، روشها یا برداشتها واکنش نشان دهند . - واکنش آنچه را تجربه ،مشاهده یا تصور شده ، تثبیت کند . - منابع را به منظور برانگیختن و ایجاد مفاهیم جمع آوری کند. - بتواند تفاوتها و شباهت ها را تشخیص دهد . - ابزار و تکنیکها را بیازماید . به طور مثال : در برنامه موسیقی ، اجرا و آهنگ سازی و شنیدن ارزیابی کودکان به امکانات نیاز دارند تا:- الگوهای موسیقی ابداع کنند . - صداها را کاوش خلق و ابداع کنند . - اجراها را ارزیابی کنند و به آن واکنش نشان دهند . دیانامایر (۲۰۰۱) نیز در اهمیت خلاقیت هنری در دوران ابتدائی چنین می گوید : افکار و اعمال خلاق همانند نوزادان ضغیف و شکننده اند و باید مراقبت و تغذیه شوند» .کودکان و نوجوانان معمولا به طراحی و نقاشی علاقه مندند . لذا از این رشته هنری می توان بهره زیادی در برانگیختن خلاقیت آنها برد . شکل و طراحی هائی که کودکان در طراحی خود بکار می برند ، در آغاز برای آنها جنبه شخصی دارد اما به تدریج تصاویری می کشند که از طریق آن با دیگران ارتباط برقرار می کنند . نقاشی به کودکان امکان کاوش در رنگ و نور داده و مشاهدات کودک را از جهان هدایت می کند نلر، مسدد،۱۳۶۹). ماتیوز (۱۹۹۴) معتقداست : تصاویری که کودکان می کشند ، نه تنها عکس برداری دقیق از اشیاء است بلکه حرکات و خصوصیات شیء را نیز در بر می گیرد . از این رو برای مثال کودکی ممکن است کنار ماشینی که نقاشی کرده است ، خطوطی بکشد و بگوید این ماشین خیلی خیلی تند می رود . ( دافی ،۱۳۸۱ )در این دوران چنانچه خلاقیت و مهارتهای خلاقانه کودک و نوجوان ، مورد بی مهری قرار گیرد هم زمان به خاموشی علاقه مندی و بلاتکلیفی اودر آینده می انجامد ( دافی ، ۱۳۸۱) .تفکیک مهارت از خلاقیت : مقصود از خلاقیت ، ابتکار و بکار گیری و شکوفائی استعدادهای آدمی است . و هدف از مهارت ، بکارگیری تجربه کسب شده

در طول زمـان است ، به عبارت دیگر تقلیـد ، حفظ کردن و تکرار نکات حفظ شـده می باشـد . مثلا، کودکی که در هنگام نقاشـی درختـان ، کوههـا و خـانه هـا را آنگونه که از بزرگترهـا و اسـتادش آموخته و بخـاطر سـپرده به تصویر می کشـد . هـدف از نقاشـی کودک ، کشف حقیقت کودک از لابه لای نقاشیهای اوست . تـا هم برای ما ، هم برای او و هم برای خانواده اش مفیـد باشـد . و کلیشه و مهـارت بـدون خلاقیت ، حقیقت او را از ما پنهان می کنـد . هـدف فقط آموزش هنری خانواده ها برای توجه به نقاشـیهای بچه هایشـان نیست ، بلکه بایـد به خود کودکـان تفهیم کنیم آنچه که به تصویر می کشـند دارای ارزش انسـانی ، فرهنگی و تربیـتی است و اهمیت فراوان دارد و محتاج سعی و تلاش فراوان می باشد . اگر کودکان در یابند که کارشان قابل ستایش ، احترام و حفظ و نگهداری است ، با عشق و علاقه فراوان به نقاشـی روی می آورند این هدف مهم است ، ولی مهمتر از آن آموزش شـیوه مطالعه ، نقـد و ارزیابی نقاشـی به خود کودکان است . آشـنا کردن آنان به معیارهای نقد یک اثر هنری .اگر در این راه موفق شویم ، نه تنها کودکان بلکه نسـلی را در رسانـدن به اهـداف مطلوب خود یاری کرده ایم.(مالتز، قرچه داغی،۱۳۷۰). خلاقیت و توسـعه اقتصادی برای ایجاد روحیه خلاق و نو آوری در اعضای سازمان باید سیستم ارزیابی ویژه ای را طراحی کرد و تلاشهای خلاق را تشویق کرد و اجازه داد تا افراد نظرات خود را ابراز کرده و ترس از شـکست یا مردود شـدن نظراتشان را از بین برد باید به کارکنان این تفکر را ثابت کرد که اسـتعداد خلاق و نو آوری اسـتعدادی همگانی است و تنها با تلاش و پشتکار و کنار زدن ترسها و عادتها می توان فرد خلاـق و نوآوری بود . تبادل فرهنگی میان سازمانها و در کنار هم قرار دادن افراد محافظه کار و سـنتی با افراد نوجو و ایجاد محیطی کـه در آن اطلاعـات و نظرات به سـهولت مبـادله می گردنـد همه تسـهیلاتی هسـتند که مجمـوعه سازمـانی را به سـوی نـو آوری و خلاقیت سوق می دهند خلاقیت با طرح مسائل خاص آغاز می شود و برای بروز آفرینش ، وجود مواد و تسـهیلاتی ویژه لازم اسـت که رفـاه اقتصـادی ، منبع تامین کننـده آن است علاوه بر آن ، فراغت خاطر روانی در سـطحی کافی ازحیث معاش برای فرد خلاق ، منوط به وجود رفاه اقتصادی می باشـد . رونـد تجسم خلاق نیازمند پشتیبانی مادی نیرومندی است . پس رفاه اقتصادی حداقل چهار تاثیر عمده را در توسعه خلاقیت دارد. ۱) تجهیزات و مواد لازم را در اختیار می گـذارد و مواد و تسـهیلات و تحقیقات نیاز به غنای مالی دارد . ۲) فراغت خـاطر و امنیت روانی را از حیث امرار معـاش برای فرد خلاـق فراهم می آورد . ۳) وسائل و اسـباب کافی در دوران طفولیت و کودکی به رشـد طبیعی دوره حسـی- حرکتی یاری می دهد۴) خلاـقیت بر روی مـاده انجام می گیرد و ظهور می یابد ( لعلی ، ۱۳۸۳ ) .

اثر محرک عاطفی در خلاقیت جستجوگری و غرور دو نظرگاه از نوعی هستند که به آنها درونی می گوئیم . شدت این انگیزه های درونی به نحو بارزی ، پر توانی نیروی بخش انگیزه های خارجی را تعیین می کنند . هر چه جستجوگر باشیم بیشتر به وسیله جذابیت چیزهـای بـاارزش برانگیختـه می شـویم و هر چـه تهی تر باشـیم بیشـتر برای شـکوه و جلاـل کوشـش می کنیـم . همـانطور کـه نیـاز اختراعات را باعث می شود ، محیطی که فاقـد ملزومات زنـدگی است ، باعث کسب مال می شود . فشار فقر و ترس از مسـکنت در بعضی جوامع پیشرفته از بین رفته است . نیاز هم دیگر انگیزه ای نیست و کسب مال جایگاه خود را از دست داده است . در نتیجه در چنین جوامعی امکان دارد نوعی وقفه در کوشـش خلاق بوجود آید ، وقفه ای که پیشـرفت آینده این جوامع را تهدید می کند مگر اینکه راهی پیـدا شود که جای این منبع انگیزش را بگیرد . تئوری مزلو در مورد انگیزش انسان ، پنج نیاز اساسـی را ذکر می کند . ۱. رفاه فیزیولوژی ۲. ایمنی ۳. عشق ۴. احترام ۵. خود بهسـازی به نظر مزلو خود بهسازی عبارت است از به مرحله عمل در آوردن اسـتعدادهای فردی یعنی شـدن آنچه که اسـتعداد شـدنش را داریم . مزلو میگویـد : «آنچه که شـخص می تواند بشود . » آرزو داشـتن برای خـود بهسـازی کوشـش مـا را برای بر طرف کردن موانـع در راه خلاـقیت و نیز انجـام آن چیزهـائی که می توانـد حـداکثر خلاقیت را ایجاد کند بر می انگیزد(اسـبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱). از محرکهـای عـاطفی موثر در خلاقیت : ۱. ترس که می توانـد نیرو بخشد و می تواند زایل کند : احساسات ما منبع قوی تر و معمول تر انرژی خلاقیت است . حتی دانشـمندان باید به وسـیله

شور و شوق ، فداکاری ، احساسات تند و شدید برانگیخته شوند زیرا تفکر خلاق یک فرایند صرفا عقلانی نیست . بر عکس از اول تا آخر کار متفکر ، عواطف بر او حاکم است . اکنون جراحات مغز عواطف را با توانائی تصور ارتباط می دهند . کالبد شکافی ثابت می کند که هر مغزی قسمتی دارد که می تواند ایده ایجاد کند . این قسمت موسوم به « ناحیه ساکن » است زیرا هیچگونه حرکت بدن را کنترل نکرده و با آنچه می بینید و یا می شنویم و یا جسما حس می کنیم کاری ندارد . در پشت این ناحیه یک تکه عضله موسوم به تالاموس وجود دارد . در این لخته عواطف اساسی ما قرار گرفته است . ما همیشه می دانستیم که ایده ها تحت تاثیر فشار عاطفی به شدت جریان می یابند . اکنون می دانیم که لخته عاطفی به وسیله اعصاب به بخش میانی مرتبط بوده و در تصور خلاق ما موثر بوده است . در جراحیهای مدرن برای درمان جنون ، اعصاب بین لخته عاطفی و « ناحیه ساکن » قطع می شود این جریان در جراحی روانی ظاهرا شواهد فیزیولوژیکی بدست می دهد که قسمت خلاق مغز بشر به عواطف وصل گردیده و می تواند به وسیله عواطف به تحرک در آید . یک ترس شدید و مزمن می تواند شخص را با انرژی تب آلود به یورش یک مسئله وا دارد ، چنانچه در مورد لوئی پاستور همین اتفاق افتاد . دیدن سگ همیشه او را متوحش می ساخت ، حتی پارس کردن سگ از دور او را عذاب می داد زیرا خاطرات تلخی را که حمله یک گرگ به مردم دهکده ای که در دوره کودکی در آنجا می زیست و منجر به مجروح شدن ، مرگ و دیوانگی مردم آن دهکده شده بود را همیشه به یاد می آورد . پاستور دنیا را با واکسنهای محافظ انسان به اعجاب وا داشت . دهها مرض کشنده وجود داشت که نبوغ وی قادر به درمان آنها بود ، لیکن وی ناگهان همه چیزهای دیگر را رها کرده و شروع به کاوش دیوانه وار برای کشف اسرار مرض هاری نمود . بدین ترتیب یک خاطره کودکی ، پاستور را به یک زمینه جدید سوق داد ، زمینه ای که در آن جان تعداد نسبتا کمی از انسانها از دست رفته بود . این واقعه در سال ۱۸۸۲ وقتی پاستور ۶۰ ساله بود اتفاق افتاد . برای سه سال تمام جان خود را با زندگی کردن در کنار سگهای هار در معرض خطر قرار داد . عاقبت به واکسنی دست یافت که می توانست قربانیان هاری را نجات دهد . دریک شب ژوئیه ۱۸۸۵ وی اولین تزریق را به پسر کوچکی که جانش در معرض نابودی بود انجام داد و پسر زنده ماند .این آخرین کار پاستور و شاید موفقیتی بود که به وی بزرگترین هیجان را بخشید . زیرا چنان از نزدیک با آن فریادهای دلخراش ارتباط داشت که برای بیش از پنجاه سال پیوسته در مغز وی باقی مانده بود(اسبورن،قاسم زاده،۱۳۷۱). ۲. اثر عشق و نفرت : عشق می تواند یک نیروی محرک باثبات باشد . عشق ، یک زن عادی را به طور وقفه ناپذیری وادار به تدبیر ایده هائی برای خانواده اش می کند . نیرومندی محرک غریزه مادری از طریق علمی به نحو غیر قابل انکار به ثبوت رسیده است . دانشمندان ثابت کرده اند که حتی در حیوانات ، انگیزه مادری ،کوششی بسیار بیشتر از تشنگی یا گرسنگی یا میل جنسی را ایجاد می کند . عشقی که به غم مبدل شده باشد ، گاهی انگیزه خلاقیت را تشدید میکند . عشقی که مبدل به نفرت شده باشد به همان گونه می تواند فرد را به اوج خلاقیت سوق دهد و این در مورد مردی که یک تفنگ دور بین مانندی برای انتقام از یک زن اختراع کرد صدق می کند (اسبورن،قاسم زاده،۱۳۷۱). ۳. جاه طلبی ، طمع ، مصیبت : آندره کارانگی میلیونر آمریکائی به گروهی از دانشجویان چنین گفت : « من فقط از بین شما به آنها که آرزوی میلیونر شدن را دارند خطاب می کنم که طمع برای طلاـ محرک عاطفی در تمام زمینه ها از جمله خلاقیت را بوجود میآورد . » اما رئیس تحقیقات یک موسسه بزرگ صنعتی می گوید : « نیروی محرکه ای که سوخت آتش تفکر خلاق را تشکیل می دهد بسیار ظریفتر و در واقع بسیار پر توانتر از طمع طلاست . این نیرو غالبا روحیه ای از حادثه جوئی فکری است که چنین آثار جادوئی انگیزش را فراهم می آورد . » ترس از فقر انگیزه ای حتی قوی تر از آرزوی ثروت است و این حقیقت مصیبت را هم متحد کوشش خلاق می سازد . بسیاری از خلاق ترین مردم در آمریکا ، از بین اجداد مهاجرین ، که سالها با گرسنگی یا آزار یا هر دو مواجه بوده اند ، برخواسته اند . در دراز مدت خلاقیت ما به نحو قابل اطمینان تری از محرکهای غیر عاطفی ، مانند عادت و کنجکاوی نیرو می گیرد ، تا محرکهای عاطفی ، مانند ترس عصبانیت ، عشق ، غم ، تنفر یا شهوت . گهگاه یکی از این انگیزه ها ممکن است بسیار نیرومند از آب درآید

لیکن چنین نیروهائی بسیار ناپایدارتر ازآنند که به آنها تکیه گردد و ممکن است قدرت استدلالی را که تصور برای خلاقیت با ارزش ، بدان نیاز دارد تباه نماید . در هر صورت به عنوان انسان ما نمی توانیم احساسات خود را به سهولت تفکر خود کنترل کنیم . بنابراین برای افزایش خلاقیتمان بهترین امید ما عبارت از مهار کردن ارادمان است. (اسبورن ، قاسم زاده ،۱۳۷۱) شرایط لازم جهت استفاده حداکثر از قدرت تصور در درجه اول ، تمرکز بعنوان کلید خلاقیت است : برای اینکه قدرت تصور ما کاملا برای خدمت به ما آماده باشد یک علاقه شدید لازم دارد خواه این علاقه از طرف خودمان ایجاد شده باشد یا خیر . تفکر با هدف غالبا پر ثمر است . لیکن امکان دارد چنین تفکرات عمیقی بوسیله افرادی که در اطراف ما هستند به درستی درک نگردد . همسر یک وکیل مدافع معروف ، وی را به خاطر آنکه شبها در گوشه ای نشسته و به فکر فرو می رفت مورد انتقاد قرار می داد . ولی وقتی دریافت که ، وی در دعاوی مهم موفق می شود بتدریج به اهمیت تفکرات او پی برد . دوم ، تمرکز آگاهی را تشدید می کند : قصد و نیت ،آگاهی و هوشیاری جامع را باعث می شود که آن نیز از نظر خلاقیت به ما کمک می کند . از طریق آگاهی و هوشیاری می توانیم مطالبی را که وارد مغز خود می کنیم چند برابر کنیم. و مغز این مطالب را دسته بندی نموده امکان می دهد آنها را در زمینه مسائل بخصوصی از خلاقیت مورد استفاده قرار دهیم . آگاهی و هوشیاری بعد از گذر از مرحله ساده وارد مرحله کنجکاوی فعال می شود . کنجکاوی به خودی خود ارزشمند است . حتی اگر عاطل باشد چون ممکن است باعث خلاقیت گردد. خلاقیت همچنین مستلزم مداومت است هیچ حقیقتی نیرومندتر از این پند قدیمی نیست که می گوید : « بکوشید و باز هم بکوشید »(اسبورن،قاسم زاده، ۱۳۷۱). سوم ، اثر کوشش در تداعی معانی : تمرکز طبیعتا به ثمربخش تر کردن تداعی ایده ها منجر میشود . و ارزش دارد که برای تداعی یک ایده به ایده دیگر کوشش بکار رود . این نوع زنجیر کردن به یکدیگر چیزی است که آنرا « ارتباط دادن » می نامند و این مستلزم مرور کردن ایده های کوچک که به مغز ما خطور می کند و مورد مداقه قراردادن آنها برای شباهتها می باشد . با اینگونه تفکر آگاهانه می توانیم برای قدرت خود کار تداعی معانی خود یک نیروی کمکی ایجاد کنیم . مصر قدیم و آریزونای مدرن در این شباهت دارند که در هر دو منطقه خرما به وفور یافت می شود .لیکن بدون زحمت بشر ، خرمای آریزونا سخت و سنگی باقی می ماند . قسمت گوشتی خرما از جفتگیری بین نخلهای نر وماده بوجود می آید در آفریقا این لقاه به وسیله طبیعت انجام می گیرد . در آریزونا دست بشر باید در هر بهار گرده ها را از درختان نر به درختان ماده منتقل کند . لقاح فیمابین ایده ها نیز به همین ترتیب است . به گفته ارسطو ما باید طبیعت را با داشتن هدف بکار وا داریم . و توصیه می کند : که « هدف بعدی را نشانه گیری کرده یا آنچه اکنون وجود دارد و یا چیز دیگری شروع نموده و یا از چیزهای مشابه یا متضاد یا متوالی شروع کنید ». ولی نمی توان زیاده از حد به تداعی معانی تکیه کرد . بلکه هر کس که اشتیاق به خلاق بودن دارد باید آگاهانه در جستجوی خلاق بودن باشد و بهترین راه برای خلاق شدن ، انجام کار خلاق است یعنی به جای آنکه فقط مسائلی را که برسرش ریخته می شود مورد بررسی قرار دهد در واقع خود در جستجوی مسائل خلاق باشد (اسبورن ، قاسم زاده ، ۱۳۷۱ ) . موانع خلاقیت موانع بیرونی خلاقیت ۱. ترس ازشکست : شیوه معمول این است که موفقیتها پاداش داده می شوند و شکستها مورد توبیخ قرار بگیرند ، این امر موجب شده است انسانها از شکست در امور بهراسند و تنها به دنبال کارهائی بروند که احتمال موفقیت در آنها زیاد باشد و مستلزم هیچ گونه ریسک نباشد این امر مانع بزرگی در جهت توسعه خلاقیت می باشد . لازمه خلاقیت ریسک نمودن و بررسی راههای مختلف است که ممکن است بسیاری مواقع ، توام با شکست باشد تا در نهایت به شکست منجر شود . فرد خلاق به شکست به عنوان ضرورت زندگی می نگرد . زیرا حصول بسیاری از تجربه ها منوط به شکست است . و طریق دیگری برای کسب این تجربه ها نیست . ۲ . رویگردانی از ابهامات : بیشتر مردم از موقعیتهای مبهم ، پیچیده و غیر مطمئن استقبال نمی کنند عدم استقبال از این موقعیتها بدین علت است که احساس می کنند قادر به مواجهه با آنها نیستند . نیاز شدید و افراطی به نظم و ترتیب نیز نمونه ای از این حساسیت است . همه چیز باید کاملاـ مرتب باشد تا ابهام و اشکالی پیش نیاید و ذهن آنها مغشوش نشود و بدین ترتیب

فرصتهائی که می توانـد منجر به خلق و ابـداع و رشـد گردد ، حذف می شود (اسـبورن،قاسم زاده،۱۳۷۱). ۳. عـادت : افراد در حل مسائل ، روشی را بکار می برند که با موفقیت همراه باشد . این روش در موارد مشابه تکرار می شود چنانکه فرد به آن روش عادت می کنـد و حتی در مسائـل غیر مشـابه نیز نمی توانـد به روش دیگر بیندیشـد . عـادت موجب می گردد ، انسـان تنهـا در چـار چوب خاصـی قرار بگیرد و کارهایش را طبق دستورالعمل معینی انجام دهد . با توجه به اینکه عادت جنبه شرطی به خود می گیرد و اعمال خود به خود و بدون هیچ گونه تفکر از فرد سـر می زند موجب سلب توان انسان در ارائه ایده های تازه می گردد . ۴.عدم اعتماد به نفس : بسـیاری از مواقع افراد از توانائیها و اسـتعدادهای شـگرفی برخوردارند ، اما عدم اعتماد به خود مانع بروز اسـتعداد خلاقه آنها می شود . آنها ممکن است افکار و ایده های زیادی داشـته باشـند اما با دید تردید به آنها می نگرند و احساس می کنند نظرات آنها ارزش زیادی ندارند . چنانکه حتی جرات نمی کنند آنها را به زبان بیآورند . باور نداشـتن خویش بتدریج ، منجر به سرکوب و زائل شدن توانائیهای فرد میگردد و قدرت آزاداندیشی و تعمق را از دست می دهد . بسیاری از موانع اساسی رشد خلاقیت مانند کمروئی ، زود رنجی و اولـویت قائـل شـدن بـه نظرات دیگران ، ناشـی از عـدم اعتمـاد به نفس است (اسـبورن،قـاسم زاده،۱۳۷۱). ۵. عدم انعطـاف پـذیری : انسـانی که در قـالب معین فکر و عمـل می کنـد ، انعطاف ناپـذیر می گردد . چنانکه قادر به اندیشـیدن به جهات مختلف مسئله نیست و تنها یک یا دو جهت را می بیند . چنین فردی نمی تواند به تحلیل و بررسی عقاید و افکار بدون توجه به منبع آن بپردازد . مثلا طبقه بنـدی های خاصـی از افراد و افکار دارد و بر اساس آن قضاوت می کنـد . اگر عقیده ای مطرح شود می بیند صـاحب نظر از چه طبقه ای است . هم چنین تعصب د ر بعضـی از مسائـل نیز محـدودیتهائی را ایجـاد می کنـد که امکـان هر گـونه نوآوری را از انسان سـلب می کند. (اسـبورن،قاسم زاده،۱۳۷۱). موانع بیرونی رشـد خلاقیت ۱. قوانین : در ضـرورت وجود قوانین برای جامعه شـکی نیست ، گاهی عدم انعطاف در قوانین مانع رشد افراد می گردد . از جمله قوانین آموزشـی که اطاعت مطلق و بی چـون و چرای این قـوانین لازم و مفیـد نیست . بسـیاری از این قوانین را بـا تعمق و ارزیـابی و بـا نگرش خلاقـانه به قوانین ، آنهـا را اصـلاح کرده و بهبود بخشـید . ۲. شـغل : بسـیاری اوقـات ، شـغل افراد مـانع بزرگی در جهت رشـد خلاقیت آنهاست . بخصوص کارهای سـخت و اجباری که فرد بدون هیچ انگیزه ای به آن تن داده است طبیعی است که در زمانی که فرد به آن کار اشتغال دارد ، هیـچ گونه ایـده تازه نداشـته باشـد . و پس از فراغت از کار خسـتگی و کمبود وقت مانعی برای پیشـرفت فرد می گردد. ضوابط و مسئولیت اداری منجر به کارهـای یکنواختی می گردد که هرگز زمینه بروز خلاـقیت را فراهم نمی آورد . ۳. آداب و رسـوم : هر جامعه ای دارای آداب و رسوم و سـنتهای بخصوصـی است . بسـیاری از مواقع رفتارهای اجتماعی به قـدری با این سـنتها و گرایشـها گره خورده که افراد به خود اجـازه نمی دهنـد به الگوی تـازه ای بیندیشـند . هم چنین جـامعه نیز پـذیرای حرکت تـازه نیست و اگر فردی خلاـف رسم معمول قـدم بردارد و کـار خلاـقی ارائه دهـد او را طرد می نمایـد و عملش را غیر اخلاقی تلقی می کنـد (آقائی فیشانی، ۱۳۷۷). ۴. ترس از عـدم اسـتقبال اجتماعی : ترس از رد و طرد شـدن از طرف جامعه ، مانع بزرگی برای ابداع کارهای تازه است . معمولا ممکن است کارهای خلاق که جنبه نو آوری و تازگی دارد در ابتـدا مورد توجه واقع نگردد اما پس از مدتی ارزش آن شناخته شود . گاهی سالیان متمادی طول می کشد تا اهمیت یک اختراع کشف گردد . که بارها در تاریخ تکرار شده است . در حـالیکه فرد خلاـق برای عقیـده خویش اهمیت قائـل است . و از عـدم پـذیرش کارش از طرف دیگران نگران نیست . ۵. مطابقت : مطـابقت به علت ترس از متفاوت بودن با دیگران به وجود می آیـد این احساس که فرد در راهی قـدم برداشـته که کس دیگری در آن مسیر نبوده است و او تنها چنین اقدامی کرده است ، پس شاید کار درستی نکرده است . مانع بزرگی در راه خلاقیت است . افراد برای هم خوانی با دیگران سـعی می کنند در چهار چوبی عمل کنند که دیگران عمل کرده اند و این نمی تواند منجر به ابتکار عمل گردد همـواره مقیـد بـودن به آداب و رسوم و قوانین ،نمونه هـای از این مطـابقت است . هر چنـد پایبنـدی به این امور بعضـی مواقع ضروری و لاـزم است . اما این امر نبایـد مانع ابراز عقایـد و نظریه های شخصـی گردد ( آقائی فیشانی ، ۱۳۷۷ ) . موانع روانی رشـد

خلاقیت مهمترین و شایعترین موانع در راه پرورش تفکر خلاق موانع روانی است . بسیاری از افراد به دنبال بهانه ای جهت عدم خلاقیت خود می گردند . به این دلیل خود را قانع می کنند که نیروهای خارجی هرگز نگذاشته اند تا خلاقیت خود را نشان دهند ، در واقع به بهانه ای متوسل می شوند که خود به خود یک مانع روانی به حساب می آید . ( آقائی فیشانی ، ۱۳۷۷ ) به نظر می رسد که موانع رشد خلاقیت بیشتر فرهنگی باشد تا بیولوژیکی ، اثر اینگونه موانع فرهنگی را می توان به بهترین وجه در چهار دوره آموزش و پرورش رسمی مشاهده کرد . در دوره قبل از دبستان عمده ترین مانع آفرینشگری ، مربوط به فشارهای فرهنگی است که مدت زمان بازی و تخیل کودک را کوتاه می کند . بطوریکه زمانی که کودک به اندازه کافی از رشد هوشی برخوردار شده و می تواند به تفکر خلاق بپردازد ، غالبا نیروی تخیل خود را نیروی ذهنی بی اهمیتی می داند . بنابراین والدین و معلمین وظیفه دارند استعداد کودک را برای خیال پردازی ، تا زمانی نگه دارند که برای آفرینشگری آماده شود . کودک بخودی خود ، دست از آفرینشگری خود جوش نمی کشد ، بلکه در اثر فشار بزرگسالان که او را وادار به عمل « واقع بینانه » می کنند از آفرینشگری سر باز می زنند (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). – در دوره ابتدائی ، تصمیم آموزگار به ایفای نظم ، ممکن است یکی از باز دارنده های خلاقیت باشد که به از بین بردن ابتکار و خود جوشی دانش آموز منتهی می شود . ولی فشار فرهنگ همسالان ، مانع قویتری بشمار می رود . این فشار به نوبه خود توسط معلم که هماهنگی گروهی را ، برپیشرفت فردی مقدم می دارد تقویت می شود . – در دبیرستان ، فشار گروه همسالان افزایش می یابد. از نوجوان انتظار می رود به هر قیمتی برای بروز خصلتهای بارز خود تلاش کند . هم چنین از او انتظار می رود تا کارش را دقیق و به موقع تحویل دهد نه اینکه ابتکاری بخرج دهد ، علاوه بر این نوجوان خود را رودررو با ضرورت گزینش خط و مشی های قراردادی می بیند . مثلا فردی که تصمیم دارد موسیقیدان یا هنرمند شود باید خود را آماده آماج تیرهای سرزنش همسالان و افسوس والدین خود کند( نلر ، مسدد ،۱۳۶۹) – در دانشگاه ، موانع اصلی خلاقیت عبارتند از : تاکید بیش از حد بر کسب دانش موجود بجای استفاده مبتکرانه از آن ، وجود برنامه ای منظم و از پیش تعیین شده بجای تشویق به اکتشاف دانش برای خود ، طرفداری کورکورانه از نظام نمره ای بعنوان مشوقی برای خاطر جمعی و مصونیت از خطر ، تاکید بیش از حد بر کتابهای درسی ، استفاده از روش بیانی بجای استفاده از خود دانشجویان بعنوان معلم برای دانشجویان پائین ترو سرانجام بیگانگی معلم و دانشجویان باهم . ( نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹ ) از مهمترین عواملی که اثر تخریبی شدیدی بر روی یک موضوع نا آشنا و یا یک ایده جدید دارد عکس العمل منفی است . تقریبا هر پیشنهاد جدیدی را می توان به فوریت و از طریق منطقی نشان داد که غلط و اشتباه است . و گاهی اثبات این امر چنان قانع کننده می رسد که پیشنهادکننده وسوسه می شود که از تعمق بیشتر برروی پیشنهاد جدیدش خود داری ورزد . حتی اگر این طرز منفی با ذکاوت زیاد نیز همراه باشد نتیجه آن به خلاقیت کمک نمی کند . – طرز تلقی مثبت از خصوصیات افراد خلاق است . حتی افرادی که بسیار غیر خلاق بنظر می رسند دارای قدرت تصورند لیکن تصور آنان منفی است . افراد منفی باف پس از گوش دادن به یک ایده تنها به داشتن یک فکر گرایش دارند . « چه ایراداتی میتوانم در آن بیابم؟ ( نلر ، مسدد ،۱۳۶۹ ). غالبا این نوع تصور مخرب به چنان نحو عجیبی روان است که به سرعت ، ایرادات ، یکی پس از دیگری مانند باران می بارد . یکی از موانع خلاقیت عادات پیشین در حل مسائل است. یکی از دلائلی که ما هر چه بیشتر رشد می کنیم ، خلاقیتمان کمتر می شود ، آن است که قربانی عادات می شویم. در نتیجه تحصیلات و تجارب ، عوامل باز دارنده ای در ما ایجاد می شود که طرز فکر ما را به سوی جمود می کشاند و این عوامل در هنگام برخورد خلاق ما با مسائل ، مانع ایجاد می کنند . یک عامل پرتوان مبارزه با عادات بازدارنده عبارت از تکنیکی موسوم به یورش فکری است . دوم : دلسرد کردن خود است . تجربه رهبران خلاقیت ، آنان را در مورد این واقعیت تحت تاثیر قرار داده است که بسیاری از مردم خلاقیت خود را با دلسرد کردن خود از بین می برند . اعتماد به نفس نیروی عظیمی در تداوم خلاقیت بشمار می رود و چه بسا ایده های بالقوه مفیدی که در اثر عدم اعتماد به نفس خلق کنند گان آن در نطفه خفه گردیده و هرگز کسی از آن حتی باخبر نمی شود . – در حقیقت

اکثریت قاطع افرادی که در خلاقیت مشهور بوده اند تا حد حقارت متواضع بوده اند غالبا نادرند افراد برجسته ای که دنیا آنان را با اهمیتی خیلی بیش از آن چه ، آنان برای خود قائلند نشناسد . تقریبا در تمامی موارد وقتی در درباره از موفقیت چنین افرادی از آنان سوال می شود ادعا می کنند که استعداد خلاقیت آنان به مراتب پائین تر از حد نبوغ است و آنچه بعنوان موفقیت بدست آوردند اساسا فقط به علت کوشش مداوم در قبال عدم موفقیتهای مکرر است( نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹ ). سوم : مانع کمروئی است . در غالب موارد کمروئی از تردیدهای واقعی خود درباره استعداد خلاقیتشان سرچشمه می گیرد. – شکسپیر می گوید : «چنین تردیدهائی خائن اند و باعث می شوند که نتایج نیکوئی را که ممکن است در صورت نبود ترس از کوشش بدست آوریم از دست بدهیم . » قطعا تردیدی وجود ندارد که ما دارای استعداد و قدرت تصور هستیم و نیز می توانیم آنرا در صورتیکه اراده کنیم بکار بریم( نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹ ). – چهارم : مایوس کردن فرد خلاق است . خلاقیت چنان گل لطیفی است که تحسین آنرا به شکوفائی وا می دارد در حالیکه مایوس کردن ، غالبا آنرا در غنچه می خشکاند . همه ما در صورتیکه کوشش هایمان مورد تحسین قرار گیرد ایده های بیشتر و بهتری را خلق می کنیم . رفتار غیر دوستانه می تواند ما را از کوشش باز دارد . شوخی تمسخرآمیز می تواند سمی باشد ، چنانکه در لطیفه ای « بالزاک » ابراز گردیده است . « پاریس شهری است که ایده های بزرگ در آن معدوم می گردند و مرگشان به وسیله بذله گوئی ها فرا می رسد. » هر ایده ای اگر با تحسین روبرو نشود باید لااقل از آن استقبال شود ، حتی اگر خوب نباشدلااقل باید با « تشویق به ادامه کوشش » روبرو گردد ( نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹ ). – پنجم : دلسردکردن نزدیکان است . عاملی که بیش از همه در تخریب خلاقیت موثر است آنهائی هستند که از طرف افرادی که به آنان علاقمندیم سرچشمه می گیرد . در داخل خانواده تشویق باارزشتر از هر جای دیگر است . والدین باید تعمق نموده ، دقیقا نگریسته و قبل ابراز کمترین اظهار دلسرد کننده درباره کوششهای خلاق کودک کمال دقت خود را در گوش دادن به آن به کار گیرند( نلر ، مسدد ، ۱۳۶۹ ). یک راه مبارزه با تمایلات به دلسرد کردن عبارت است از آن است که بخاطر بیاوریم که غالبا بهترین ایده ها بدوا مورد تمسخر قرار گرفته اند . وقتی جان کی ماشین نساجی را اختراع کرد چنان تهدیدی برای کارگران تلقی گردید که کارگران بافنده دسته جمعی به وی هجوم برده قالبهای ماشین را منهدم کردند . و وقتی چارلز نیوبولد ، ایده خیش چدنی را تدوین کرد زارعین آن را بر این اساس که خاک را آلوده نموده ، موجب ایجاد علفهای هرز می شود رد کردند . ( اسبورن ، قاسم زاده ،۱۳۷۱) . نتایج تحقیق که بر روی عوامل ایجادکننده و بازدارنده خلاقیت انجام شده ، نشان می دهد که داشتن استقلال یا ایجاد فوریت می تواند موجب بروز خلاقیت و عواملی مانند ، خشونت و سختگیری ، مانع آن می گردد . گاهی خلاقیت ناشی از احساسات فرد بوده و در بعضی موارد از هوش و قوه درک و خرد فرد نشات می گیرد . در مجموع عوامل فردی و محیطی می تواند در فرایند خلاقیت موثر باشد . ( doyle , ۲۰۰۱ erik , ) همچنین محققان دریافتند که داشتن تجربه می تواند موجب افزایش رفتار خلاق در فرد شود ، ولی اگر با کنترل مداوم ، مدیران و سرپرستان و عدم حمایت همراه باشد موجب کاهش رفتار خلاق در فرد می شود ( jennifer and ging , ۲۰۰۱erik ) الیویور در تحقیقی گسترده تحت عنوان « بازداری خلاقیت » اعلام کرد مواردی که تاکید فراوان برتفکر همگرا دارند و معلم مطالب درسی را در قالب روشهای غیر قابل انعطاف بدون حس شوخ طبعی و با رقابت بین دانشجویان و دانش آموزان همراه با برقراری نظم استبدادی و بدون اجازه بروز اشتباه ، تدریس می کنند مانع بروز خلاقیت می شوند همچنین تاکید شدید بر رقابت و همنوائی از عوامل بازدارنده خلاقیت است ( سعیدی ، ۱۳۸۱ ) . ارزیابی به شیوه سنتی در اغلب موارد ، مانع آرامش دانش آموز می شود . در حالیکه لزوم وجود ارزیابی معمولا غیر قابل انکار است . و با تغییر دادن نظام ارزیابی می توان از اشکالاتی که ارزیابی در بروز خلاقیت بوجود می آورد کاست . اگر هدف از ارزیابی کنترل کار دانش آموز نباشد بلکه بر اساس آگاه نمودن او از کار تنظیم شده باشد ، می تواند اثرات مفیدی داشته باشد . زیرا در این صورت دانش آموز از اشتباه کردن نمی هراسد . بلکه به آنها بعنوان ضرورت یادگیری می نگرد . معلم لازم است در صورت امکان در ارزیابی ، بجای دادن نمره اظهار نظر خویش را بنویسد .

و با دانش آموز در مورد کارش تعامل مداوم داشته باشد . گاهی هم از خود دانش آموز بخواهد در مورد کار خویش اظهار نظر کند ( حسینی ، ۱۳۷۶ ) . و بالاخره ، از موانع خلاقیت در کلاس درس : الف. حجم زیاد کتب . ب. مقایسه دانش آموزان با یکدیگر . پ. آموزش کلیشه ای توسط معلمان. ت. ضوابط و قوانین انعطاف نا پذیر. ث. و مزاحم تلقی شدن دانش آموز خلاق ( گالاگر ، مهدیزاده و رضوانی ، ۱۳۶۸ ). عامل شانس در کاوش در مسیر خلاقیت « او شانس آورد – صرفا بر روی ایده قدم گذاشت . » غالبا در این چنین اظهار نظرهائی اندکی از حقیقت وجود دارد و لیکن تمام حقیقت آن است که الهام در صورتیکه فرد در آن موقع در جستجوی ایده نباشد به وی روی نمی آورد . لغت الهام به نحو وسیعی برای اطلاق به هر دو منبع ایده ها ، یعنی منبع تنویر و منبع شانس ، بکار می رود . لیکن در صورت کلی در الهام قطعا یک عامل تصادف مستتر است . تفاوت اساسی بین تنویر و الهام آن است که تنویر از منابع مبهمی سرچشمه می گیرد در حالیکه الهام معمولا یک انگیزه تصادفی که می توان آنرا دنبال نمود بدست می آید و همچنین الهام ممکن است حتی وقتی به شدت ، بر روی مسئله ای در حال کوشش هستیم به ما روی می دهد (اسبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱). ۱. هوشیاری ، سرمایه برای الهام است : شانس برای آنانکه در جستجوی چیز بخصوصی هستند که کار بیشتری انجام دهند و هرچه هوشیار تر و مراقب تر باشند ، احتمال بیشتری دارد که از امکانات شانسی استفاده کنند . الکساندر فلیمینگ ، کاملا نمی دانست در جستجوی چیست . لیکن وقتی یک بشقاب کشت میکروب ، با کف آلوده گردید و آنرا به دقت مورد آزمایش قرار داد و اجتماعی از باکتریها را دید که مانند جزایری به نظر می رسند . بدین معنی که هر یک با فواصل روشنی احاطه شده است . این اشارت بر آن داشت که شاید کفک مانع از گسترش باکتریها می گردد . بدین ترتیب تصادف و شانس راه را برای کشف پنیسیلین باز کرد. لیکن نباید فراموش کرد که این فقط دکتر فلیمینگ بود که اهمیت احتمال آن آلودگی را مشاهده کرد(اسبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱). ۲. پشتکار ، سرمایه برای الهام است : دکتر جیمز- بی- کنانت ، رئیس دانشگاه هاروارد و شیمی دان آمریکائی می گوید : « در سراسر تاریخ علوم بارها عواقب پی گیری کردن یا نکردن کشفیات تصادفی حائز اهمیت بوده است . این مطلب را می توان به استفاده کردن از یک اشتباه دشمن یا یک فرصت شانسی در جنگ تشبیه کر د . » گفته شده است که مادام کوری و شوهرش ، رادیوم را تصادفا کشف کردند . لیکن حقیقت این است که تز دکترای مادام کوری در این مورد بود که چرا اینطور به نظر می رسد که از اورانیوم امواج نوری متشعشع می شود ؟ وی عناصر و ترکیبات شیمیائی نامحدودی را مورد آزمایش قرار داد لیکن به جائی نرسید . سپس شوهرش در این جستجو به وی ملحق شد تا بالاخره آنان « تصادفا » به ماده مرموزی دست یافتند که آنرا « رادیوم » نامیدند . پس از صرف چهار سال وقت در یک کلبه خرابه و بکار بردن چند تن سنگ معدن ، عاقبت تکه ای رادیوم به اندازه دندان یک طفل تولید کردند هر چه شانس داشتند از پافشاری خستگی ناپذیرشان حاصل گردید(اسبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱). ۳. شانس ، سر نخ بدست می دهد : فرصتهای خوب بر حسب نتایجی که بدست می آورند ارزشمند هستند . لیکن فقط در صورتیکه آنها را پیگیری کنیم ، یک تصادف شانس آور ممکن است صرفا حرکت ما را بسوی ایده ای که در جستجوی آن هستیم تسریع کند ولی بدون وجود تصادف هم ممکن بود به هر حال به آن دست یابیم ، فقط کمی دیرتر . غالب آزمایشهای خلاق با قدمهای بسیار کوچک انجام می گیرد و کمی شانس ممکن است جهش بزرگی بوجود آورد . شانس هم چنین ممکن است ما را از یک کاوش خلاق به کاوش خلاق دیگری بکشاند. سروالتراسکات در کشوی میزش دنبال قلاب ماهیگیری می گشت که به قسمتی از یک رمان که قبلا نوشته و آنرا دور انداخته بود برخورد کرد . وی بعنوان یک شاعر داشت با عدم موفقیت مواجه می شد ، زیرا لرد بایرون وی را تحت الشعاع قرار داده بود . بنابراین والتر اسکات به قطعه فراموش شده با علاقه نگریست و دنباله آنرا ادامه داد و زندگی ادبی جدید و درجشانتری را شروع کرد زیرا این کشف تصادفی ، منجر به خلق سلسله رمانهای جالبی شد ( اسبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱) . با تصور خلاق می توان روابط شخصی را بهبود بخشید با وجود تصور خلاق است که ما می توانیم با دائما خود را بجای دیگری گذاشتن از نظر خلاقیت رشد کنیم . لیکن برای انجام فعالانه تر این کار

بایـد به طرف دیگر برویم . بدین ترتیب می توانیم آنچه را که در روانشناسـی انتقال فکر به « قرار دادن حواس خود در جای حواس دیگری » می نامند ، انجام دهیم . این کار مسـتلزم تدبیر کارهائی است که باید برای دیگران انجام دهیم و نیز انجام این کارهاست . بـدین ترتیب نه تنهـا قـدرت تصورجانشـینی را به کـار می انـدازیم بلکه آن را به طریق خلاـقی بکـار می بریم (اسـبورن، قاسم زاده، ۱۳۷۱). قـدرت تصور در روابـط زنـاشوئی : گفته شـده است که بر علیه عزیزترین کسـان خود گناه می کنیم نه بخاطر آنکه آنان را دوست نداریم بلکه بدان علت که قدرت تصور خود را بکار نمی بریم . عامل مهمی که درتداوم روابط زناشوئی حائز اهمیت اسـت زمـان می باشـد . خـانمی در این زمینه می گویـد : « در ۳۳ سـال گذشـته من و شوهرم بـا زمینه های مختلفی که می توانـد منجر به خلاـقیت شود مواجه شـدیم . همیشه یکی از مـا یا هر دو مـدتی وقت برای تفکر صـرف کرده و در هر بار یک رابطه بهتر و قویتر از خاکستر عصـبانیتهای ما حاصل شده است . من معتقدم در هر ازدواجی زمان حائز اهمیت اساسی است » . اکنون عامل زمان یکی از ایـده هـای مربوط به حـل مسائـل ازدواج است . قـدرت تصور نه تنها حائز اهمیت اساسـی است بلکه کلیـد یک ازدواج موفق اسـت (اسبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱). کارهای خانه برای قـدرت تصور مبارزه طلبانه است : خریـد مواد غذائی مسـلما مسـتلزم تفکر زیرکانه است . و هر چه درآمـد کمتر باشد برنامه ریزی غذا به تصور خلاق بیشتری نیازمند دارد . ممکن است شوهر تهیه غذا را کار عادی و آسان فرض کنـد لیکن وقت برای خوردن غـذائی که از گرانترین غـذاها ، لذیذتر ولی با قیمتی نازل تهیه شده بنشـیند ، خوشـحال خواهـد شـد که همسـرش به جای پولهای شوهر ، قـدرت تصورش را بکار برده است . برخورد خلاق در مورد مسائل فرزندان : اگر والـدین نتواننـد از مجازات در مورد فرزنـدانشان چشم پوشـی کننـد لااقل می تواننـد راههای بهتری را برای مجازات تدبیر کنند و برای اینکـار بهتر است اجازه دهنـد تـدبیرشان موقع و مکان مناسب برای مجازات را انتخاب کنـد به جای اینکه خشم ، تعیین کننـده باشد . هم چنین برای اینکه مجازات با جرم تناسب داشته باشد نیاز به تصور خلاق داریم تا بتوانیم جریمه ای تعیین کنیم که کودک آنرا منصـفانه تلقی کنـد . وقتی والـدین به کمـک تصور خلاـق وادار به نظم و ترتیب می کننـد به نحو مطمئن تری به اخـذ نـتیجه مطلوب کمک نموده و از جهت برهم زدن حسن تفاهم خانواده با خطر کمتری مواجه می شونـد تا آنکه فرزندان خود را دعوا کنند . ضـمنا بـا کوشـش جهت تـدبیر این نوع استراتژیهـا ، والـدین نه تنها به تامین خوشـبختی بیشتری برای خانواده موفق می شونـد بلکه تصور خلاق خود را بیدارتر نگه می دارد (اسـبورن، قاسم زاده،۱۳۷۱). قـدرت تصور و کنارآمـدن با خود : چه متاهل و چه مجرد ، اسـتفاده فعالانه از قدرت تصور می تواند همه را قادر به استفاده بیشتر از زندگی خود بنماید . افرادی که از نظر خلاقیت هوشیارترند انسانهای جالبتری هسـتند . آنان نه تنها آنچه وجود دارد بلکه آنچه می توانـد وجود داشـته باشد را نیز می بینند و قدرت دیدن آنچه که ممکن است وجود داشته باشد خصوصیتی است که انسانهارا از یکدیگر متمایز می کند . در مورد کنار آمدن با خود رضایت ما بیشتر بسـتگی به این دارد که خلاـق هستیم یـا غیر خلاـق . بر طبق یـافته هـای علمی ، قسـمت عمـده ای از بی قراریهـا ، نتیجه عـدم اسـتفاده از استعدادهایمان است . استعدادهای ما دائما در اشتیاق روزنه ای جهت ابراز هستند ولی بیشتر مشتاق پرورش هستند . وقتی که آنها را محبوس میکنیم ، ما را عـذاب می دهنـد . بـدین ترتیب دلیل نارضایتی ما را می توان به عدم موفقیت ما در تمرین دادن و به کار انداختن اسـتعدادهایمان دانست. چنانکه بنیامین فراکلین گفته است : « دست کشـیدن از تفکر تفاوت اندکی با دست کشیدن از زندگی ندارد. » ( اسبورن ، قاسم زاده ،۱۳۷۱ ) . جمع‌بندی و نتیجه گیری در فصل دوم در مورد ساختار مغز و عملکرد آن انواع و ابعاد تفکر بحث شده است. سپس تعاریف خلاقیت از دیدگاههای مختلف و سپس فرایند خلاقیت و نظریه‌های مطرح در این زمینه که چگونه به مرور زمان این نظریات شـکل واقع‌بینانه‌تری به خود می‌گیرند مورد بررسـی قرار گرفتند بعد از بیان مقدمات مطلب در مورد خلاـقیت، به خصوصـیات افراد خلاق توجه شـده است تا به صورت ملموس‌تری با کم و کیف ویژگیهای افراد خلاق آشـنایی پیـدا کنیم و نیازهـای آنهـا را بشناسـیم بـا عواملی که باعث تقویت و رشـد بیش از بیش افراد در این زمینه می‌شود آشـنا شویم. و از زوایـای گونـاگون درونی و بیرونی شـرایط محیطی مفیـد و مؤثر، در رشـد خلاـقیت مورد بررسـی قرار گرفته شـده است. شـیوه‌ها و

تکنیکهـایی که بعـد از شـناخت این عوامل می‌توان برای بهبود و تربیت بهتر افراد بکار برد را نام بردیم تا با توجه به اهمیت موضوع خلاقیت زمینه ای باشـد برای سوق دادن جریـان تعلیم و تربیت به سـمت آموزش پویا ، تا فراگیر فعالانه در جریان آموزش شـرکت کند و با مهیا شدن زمینه های بروز ایده های نو و بدیع توانائی خلاقیت و آفرینندگی را در خویش بارور کند . و در دوران تحصـیل و زندگی این توانائی را بکار گیرد . با توجه به این مهم است که ضرورت شناخت شیوه ها و تکنیکهای درست و مناسب آموزش و تعلیم و تربیت افراد در مراکزی چـون آموزش و پرورش و دانشـگاه بیش از پیش اهمیت می یابـد . زیرا می توانـد اسـاس شـکوفائی استعدادها و توانائیهای افراد را به نحو مطلوب فراهم سازد.برای تاکید بیشتر بر اهمیت آموزش خلاقیت ، آموزش عمومی خلاقیت ، آموزش خلاقیت در جهان و با تاکید بیشتر آموزش خلاقیت در کودکان مورد بحث قرار گرفته است . نکات قابل توجه در آموزش دانش آموزان آنچه مربی بایـد در رابطه مد نظر داشـته باشدو محتوای درسـی که برای این آموزش موثر است از موارد توجه در این تحقیق است . اصول اساسی که در پرورش آن لازم است را ذکر کردیم . بعضی از عوامل به عنوان عوامل خاص، مورد تأکید بیشتر قرار گرفته تـا بتوان پـا به های یک کار خوب را پی‌ریزی کرد.و وجود یا عـدم وجود آنها را مانعی برای پیشـرفت در زمینه خلاقیت احساس نکرد. بدین ترتیب، معیارهای زیادی برای کار ایجاد شده و موانع فکری زیادی هم بر طرف می‌شود. مثلاً داشـتن سن بالا یا عدم تحصیلات رسمی، زن یا مرد بودن، مانعی برای کارهای خلاقانه محسوب نمی‌شود. حتی فرد می‌تواند با تلاش و مداومت زیاد، بر فشارهای اجتماعی نیز فائق آیـد. و به اهداف خود در این زمینه جامه عمل بپوشاند. در ادامه با تأثیر خلاقیت بر عوامل مختلفی که پیرامون زندگی خودمان وجود دارند و هر کدام زمینه مساعدی را برای شـکوفائی فرد و جامعه فراهم می‌سازد آشـنا می‌شویم. مانند خلاقیت و حل مسـئله که چه کاربردهای عملی در زندگی می‌تواند داشته باشد و یا خلاقیت پیشرفت تحصیلی و نیز توسعه اقتصادی که توسـعه‌ای انجـام نمی‌گیرد مگر اینکه افراد یـک جامعه به اصول آن مجهز باشـند. و از جمله اصول اولیه‌اش پرورش روحیه تفکر خلاـق است. و خلاـقیت و هنر که درک لطافت را در روح افراد جامعه می‌دمـد و در ادامه با شـرایطی که قـدرت تصور خلاق را به حداکثر می‌رساند و با نقش بسیار مهم محرک عاطفی در پرورش خلاقیت آشنا می‌شویم مطلب بعدی موانع رشد خلاقیت است. که در صورت عـدم توجه به نکـاتی که بـاعث تقویت خلاـقیت می‌شود ناخودآگـاه زمینه از بین بردن خلاـقیت را در افراد جامعه ایجاد خواهیم کرد. و در ادامه مطلب به تـأثیر عامـل شـانس پرداخته شـده است که تلاشـی بی‌ثمر نمی‌مانـد. در اکثر موارد که اراده انسان موانع موجود را به تسـلیم وامی‌دارد و نکته قابـل ذکر اینکه خلاـقیت فقـط برای کارهای هنری و اقتصادی که بیشتر عین و مملوسـند بکـار نمی‌رود بلکه می‌توانـد یک طرز تفکر باشـد که فرد بر اساس آن بر مسائل و مشـکلات فردی و خانوادگی و جامعه خود فائق می‌آیـد. و بحث آخر سـابقه پژوهش در خارج از کشور و در ایران را شامل می‌شود. در مجموع براساس مطالعات و تحقیقات انجام شـده از زمینه خلاقیت نکات زیر در درک و توسـعه بهتر مفهوم خلاقیت اهمیت ویژه‌ای دارد. ۱ـ خلاقیت امری توسعه‌پذیر است. ۲ـ خلاقیت امری فردی است و ارزشـیابی خلاـقیت با ارزشـیابی توانایی‌های فردی توأم است. ۳ـ خلاقیت از طریق حساسـیت در درک مسائل قابل توسـعه است. ۴ـ خلاـقیت از طریق آزمـایش تجربه و کنکاش رشـد می‌کنـد. ۵ـ انـدیشه تخیلی و تفکر مبتکرانه مـوجب برانگیختگی قدرت خلاقیت می‌شود. ۶ـ خلاقیت با استقلال فکر و اعتماد به نفس همراه است. از اینرو برخورداری از اعتماد به نفس فردی برای رشـد خلاـقیت امری ضـروری اسـت. ۷ـ خلاـقیت از طریـق بیـان احساسـات و تجربیـات شـخص غنی‌تر می‌گردد. فصـل سوم:روش اجرای پژوهش روش تحقیق «روش تحقیق» در سازماندهی و اجرای هر پژوهشی حائز اهمیت است. در واقع روش تحقیق نحوه رسـیدن محقق به هـدفهای تحقیق را نشـان می‌دهـد. و به عنوان چراغ راهنما فرا راه محقق قرار می‌گیرد. هر یک از موضوعات پژوهشـی بنـا به هـدف و مـاهیت آن، روش تحقیـق خاصـی را می‌طلبـد. در واقع هر واحـد انتخـاب روش تحقیق آن است که محقق مشـخص نماید به شـیوه و روش انتخاب کند، او را هرچه دقیقتر، آسانتر و سـریعتر در دستیابی به پاسخ یا پاسـخهایی برای پرسـش یا پرسشـهای تحقیق مورد نظر کمـک کنـد. (نادری، نراقی، ۱۳۷۵، ص۱۶۴). انتخـاب روش تحقیق تا حـد زیادی بسـتگی به هـدفها و

ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد و یکی از مهمترین مراحل انجام تحقیق است. بنابراین محقق بایـد تلاش کند، از بهترین ابزار و روش برای تحقیق خود اسـتفاده کند تا به دور از هرگونه سوگیری و نگرش شخصی بتواند فرضیه‌های خود را بررسی کنـد. موضوع مورد بحث در این تحقیق سـنجش میزان خلاقیت دانشـجویان سه رشـته حسابـداری، کامپیوتر و مترجمی زبان است و بررسـی نگرش آنان در مورد اینکه آیا تحصـیلات دانشـگاهی در رشد خلاقیت آنان تاثیر داشـته است یا نه؟ روش مورد استفاده در ایـن تحقیـق روش توصـیفی و همبسـتگی اسـت برای دسـت یـافتن به اطلاعـات تغییری در نمـونه ایجـاد نمی‌شـود. روش گردآوری اطلاعات: برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای بخش نشـریات و مقالات و منابع پایان‌نامه‌ای دانشـگاه‌های مختلف مشـهد و از سایتهای اینترنتی مرکز اسـناد علمی ایران اسـتفاده شـده است. این بخش به صورت کتابخانه‌ای تـدوین گردید و بخش دیگری از اطلاعات از طریق اطلاعات حاصل از اجرا و جمع‌آوری پرسشـنامهٔ سـنجش خلاقیت CREE و مصـاحبه که با طرح سوالات جهت کسب اطلاعـاتی در این زمینه که آیا دوره آموزش دانشـگاهی در رشـد خلاقیتشان تأثیر داشـته است یا نه ؟ و به صورت کتبی تهیه گردیـد. انجـام کـار این بخش به صورت میـدانی بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات: با توجه بر اینکه تحقیق توصـیفی است برای سنجش خلاقیت دانشـجویان کارشناسـی، حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان از یک پرسشنامه پیش ساخته بنام «پرسشنامه سنجش خلاقیت (CREE) کـه توسـط تی. جی. تورسـتون. و تی.جی امیلـن جر از دانشـگاه کاروليناى شـمالی بـا ترجمه، ابوالفضـل کرمی اسـتفاده شده است. برای سـنجش نگرش دانشـجویان در مورد میزان تأثیر دوره تحصـیل بر رشد خلاقیتشان از مصاحبه کتبی استفاده شـده است. جـامعه آماری جامعه آماری در این تحقیق دانشـجویان ترمهای آخر کارشناسـی رشـته حسابـداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) است. در حال حاضر در این دانشکده ۸۶ نفر در رشته حسابداری ، ۸۲ نفر در رشته کامپیوتر و ۷۱ نفر در رشته مترجمی زبان مشغول به تحصیل هستند. این دانشجویان ورودیهای سالهای ۸۱–۸۰ می‌باشند. که ترمهای پنجم ، ششم ، هفتم و هشـتم را شامل می شوند تعداد و روش نمونه‌گیری روش نمونه گیری ، نمونه گیری طبقه ای نسـبتی تصادفی است . که از بین سـه گروه آموزشـی موجود تعـدادی از دانشـجویان متنـاسب بـا رشـته بر اساس جـدول مورگان برای نمونه گیری انتخاب شدنـد. جامعه آماری ورودیهای سالهای ۸۱–۱۳۸۰ می‌باشند. که در مجموع ۲۳۹ نفر بودنـد. طبق جدول مورگان در مجموع تعداد نمونه ۱۹۵ نفر شدند. ۷۰ نفر در رشته حسابداری ، ۶۶ نفر در رشته کامپیوتر و ۵۹ نفر در رشـته مترجمی زبان را شامل می‌شد. بعد از مرحله تعیین ابزار گردآوری اطلاعات و تعداد و روش نمونه‌گیری، پیش‌آزمونی، برای رفع نواقص و مشکلات پرسشنامه قبل از اجرای اصلی آن انجـام گرفـت. در این مرحله ۳۰ نفر از آزمودنیهـا از سه گروه حسابـداری، کـامپیوتر و مـترجمی زبـان به صورت تصـادفی انتخـاب گردید. پس از برگزاری این مرحله و رفع نواقص موجود به اجرای مرحله اصلی یعنی توزیع پرسشنامه‌ها در بین دانشجویان سه رشته دانشکده حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان اقدام گردید. در مرحله اجرای کامل پرسشنامه به دلیل مشکلاتی چون عدم دسترسی به دانشـجویان ترم هشتم سه رشته و عدم همکاری با محقق و ... در نتیجه افراد قابل دسترس ۱۲۰ نفر شدند ۴۵ نفر رشته حسابداری ۴۱ نفر رشـته کـامپیوتر و ۳۴ نفر مترجمی زبـان را شامـل می‌شدنـد.پس از مشورت بـا اساتیـد راهنمـا و مشاور ، ایشان این تعـداد از دانشـجویان را برای این تحقیق قابل قبول دانسـتند . نمره‌گذاری آزمون پرسشنامه CREE دارای پاسخنامه و کلید جداگانه‌ای است که آزمونگر با سوراخ کردن کلید و قرار دادن آن روی پاسـخنامه و شـمردن ضـربدرهای مشـروط از سوراخ کلید نمره آزمودنی را مشـخص می‌کند. تبدیل نمره خام به نمره استاندارد برای اینکه نمرات خام به آسانی تعبیر و تفسیر شوند، باید با نمرات افراد دیگری که در آزمون اولیه شـرکت داشـتند مقایسه شونـد. یعنی نمرات خام بایـد به نمرات اسـتاندارد تبـدیل شوند، برای تبدیل نمره خام به نمره اسـتاندارد ، نمره خام آزمودنی باید محاسبه شود در صفحه دستور العمل نرمهای این پرسشنامه ، در مقابل نمره خام، ستونی که بالـای آن نمره اســتاندارد کـل نوشـته شـده اسـت نمره اسـتاندارد افراد قرار دارد کـه معـادل نمره خـام آنهـاست بـدین ترتیـب نمره هسـتاندارد افراد بدست آمد. برای سهولت مقایسه و تعبیر تفسیر به نمرات استاندارد به پنج دامنه توصیفی تقسیم شده‌اند. جدول(۱–

۳)پنج دامنه توصیفی نمرات استاندارد دامنه نمره استاندارد درصد آزمودنی هر دامنه خیلی پائین ۲۰ تا ۲۹ ۲ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. پائین ۳۰ تا ۳۹ ۱۴ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. متوسط ۴۰ تا ۶۰ ۶۸ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. بالا ۶۱ تا ۷۰ ۱۴درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. خیلی بالا ۷۱ تا ۸۰ ۲۸ درصد نمرات در این دامنه کسب می‌شوند. اعتبار آزمون پرسشنامه اولیه با ۵۲۱ سوال شامل ۳۷۷ سوال کلامی و ۱۴۴ تصویر از مقیاس رجحان ولش (مقیاس هنر) بود. البته پرسشنامه CREE برمبنای سوالات کلامی ساخته شده است. نمونه مورد تحقیق را ۲۸۳ نفر مهندس، ۱۴۲ نفر آنان مخترع خلاق و ۱۴۱ نفر مهندس غیر خلاق تشکیل می‌دادند. داده‌های حاصل از اجرا تحلیل آماری شد. و مشخص گردید که از ۳۷۷ سوال کلامی ۱۴۵ سوال در سطح ۲۰ درصد یا بیشتر معنادار بودند و بیشتر از این ۱۴۵ سوال، دارای خی دو کمتر از ۵ درصد بودند. بدین می‌توان از این پرسشنامه انتظار داشت تا متضمن سطح بالایی از پیش‌بینی صحیح در مورد خلاقیت باشد. روش استخراج مصاحبه کتبی : برای بررسی میزان خلاقیت افراد در این تحقیق از پرسشنامه سنجش خلاقیت تورستون الهام گرفته شده است . و برای بررسی نگرش دانشجویان در مورد اینکه آیا دوره تحصیل دانشگاهی در رشد خلاقیت آنان تاثیر داشته است یا خیر از روش تحلیل محتوا استفاده شده است . طرح سوالات مصاحبه کتبی برپایه نظریه های موجود در مورد خلاقیت و مطالعات انجام شده در این زمینه صورت گرفته است . این مصاحبه شامل ۹ سوال باز می باشد که نظر دانشجویان را در مورد علاقه آنان نسبت به رشته تحصیلی و اینکه آیا به توانائیهای جدیدی در این رشته دست یافتند ؟ آیا انگیزه آنان برای ادامه تحصیل افزایش یافته ؟ آیا به نظریه های جدیدی در رشته خود دست یافتند ؟ آیا آموخته هایشان جنبه کاربردی در زندگیشان دارد ؟ و سوالاتی از این قبیل را می سنجد . این پرسشنامه در کنار پرسشنامه سنجش خلاقیت به افراد داده می شد و همه شرکت کنندکان ملزم به پاسخ گوئی به آن بودند چون پرسشنامه سنجش خلاقیت به خودی خود برای این تحقیق فاقد ارزش نهائی بود. و فقط مصاحبه کتبی بود که تاثیر دوره تحصیل را بر رشد خلاقیت افراد می سنجید. و تحقیق حاضر به دنبال چنین هدفی بود . اساس تئوریکی پرسشنامه GREE و مصاحبه کتبی تحقیق: - پرسشنامه سنجش خلاقیت (GREE) بر پایه تلفیقی از چندین نظریه استوار است. از جمله این نظریات نظریه کوستلر است . تز اصلی او این است که تمامی فرایندهای خلاق، الگوی مشترکی دارند که آنرا دو وجهی می‌نامند و آن پیوند دادن سطوح تجربه‌های بی‌ارتباط پیشین با مبناهای داوری است . روان سنجهایی چون گیلفورد نیز خلاقیت را قوه‌ای طبیعی می‌دانند که در محیط مساعد مجال بروز می‌یابد اما معتقدند که قوه هر فرد منوط به داشته‌های ژنتیکی اوست از این رو می‌توان «قوه خلاقیت» افراد و نوع تفکر آنان را با آزمونهای استاندارد شده اندازه‌گیری کرد. - سوالات مصاحبه کتبی این تحقیق نیز براساس نظریه کارل راجرز از روانکاوان دوره جدید تنظیم شده است. به اعتقاد راجرز خلاقیت یعنی، خودشکوفایی و انگیزه آن خود فرهیختگی است. ولی می‌گوید آفرینشگری عبارت است از تمایل به ابراز و فعال کردن تمامی استعدادهای موجود زنده به حدی که چنین فعالیتی موجود زنده یا خود را تعالی بخشد.

## سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته-۴

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان

پردیس طبییان-نفیسه رجبی

روشهای آماری : در این تحقیق پس از جمع آوری پرسشنامه ها ، نمره خام افراد بر اساس پاسخهای درستی که به سوالات داده بودند بدست آمده و بر پایه نمره خام نمره استانداردشان طبق دستور العملی که در صفحه نرمهای پرسشنامه آمده بود محاسبه گردید و نمره خلاقیت افراد ( بالا ، پائین و متوسط ) در سه رشته حسابداری ، کامپیوتر و مترجمی زبان به صورت جداگانه مشخص

گردید.بدین ترتیب میزان خلاقیت افراد بدست آمد . فرضیه اصلی در این تحقیق رابطه رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی را بیان می کند . که برای بررسی چنین فرضیه ای سوالات مصاحبه کتبی طرح گردید .در مرحله آماری ، فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات هر کدام از سوالات در هر کدام از رشته ها به طور جداگانه محاسبه و دسته بندی شد . و برای مشخص شدن اینکه هر کدام از این سوالات در رشته های مختلف با درجه خلاقیت افراد ارتباط دارند یا نه؟ از آزمون ناپارامتریک خی دو پیرسون استفاده شد . زیرا متغیر های ما (خلاقیت و جواب سوالات ما) متغیر های گسسته بودند. برای مشخص شدن رابطه فرضیه دوم و سوم با خلاقیت ، روش آماری استفاده شده در مورد: – بخش اول فرضیه دوم که رابطه جنس و خلاقیت را بیان می کند . – و فرضیه سوم که رابطه رشته تحصیلی فرد با خلاقیت را بیان می کند. پس از آنکه اطلاعات به دست آمده از هر کدام از رشته ها به طور جداگانه دسته بندی و فراوانی و در فراوانی آنها مشخص گردید برای بیان اینکه آیا این فرضیات با درجه خلاقیت افراد ارتباط دارد یا نه؟ از آزمون ناپارامتریک خی دو پیرسون استفاده گردید چون متغیرهای ما (جنس افراد و رشته تحصیلی آنها) متغیرهای گسسته بودند. و برای مشخص شدن رابطه قسمت دوم فرضیه دوم (سن) با خلاقیت و رابطه فرضیه چهارم که رابطه معدل را با خلاقیت افراد بیان می کند از آزمون ناپارامتریک کروکسال والیس استفاده شد چون متغیرهای معدل و سن متغیرهای پیوسته بودند و متغیر خلاقیت متغیر گسسته بود. برای دست یابی به این اطلاعات از نرم افزار spss استفاده گردید. خلاصه فصل فصل سوم در مورد روش اجرای پژوهش می‌باشد. در این فصل در مورد روش بکار رفته در این تحقیق (توصیفی) روش گردآوری اطلاعات (کتابخانه‌ای و پرسشنامه‌ای) ابزار گردآوری اطلاعات (پرسشنامه REE) و مصاحبه کتبی و منابع کتابخانه‌ای) بحث شده است. نیز در مورد جامعه آماری مورد نیاز این تحقیق (دانشجویان) تعداد افراد که انتخاب شدند (۱۲۴ نفر) روش انتخاب آنها یا روش نمونه‌گیریشان (طبقه‌ای تصادفی نسبتی) مورد توجه قرار گرفته مشخص شده است. مباحث بعدی این فصل نمره‌گذاری آزمون، اعتبار آزمون (با خی دو کمتر از ۵ درصد) نحوه تدوین مصاحبه کتبی و اینکه پرسشنامه CREE و مصاحبه کتبی که ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق بودند بر چه اساس تئوریکی استوارند بحث شده است و بالاخره روشهای آماری استفاده در این تحقیق (آزمون خی دو پیرسون و کروکسال والیش) بحث شده است. فصل چهارم:یافته های پژوهش و تجزیه وتحلیل آنها مقدمه در تحلیل فعالیتهایی چون سنجش خلاقیت افراد و بررسی اینکه آیا در دوره تحصیل فرد بر روی رشد خلاقیت افراد تاثیر داشته است یا نه و نتایج حاصل از آن، اجرای آزمون دقیق و صحیح از جایگاه مهمی برخوردار است. تهیه تدابیر لازم برای بررسی نتایج هر نوع برنامه درسی و آموزشی تنها در سایه این پرسش ممکن می‌شود که چگونه می‌توان اطمینان یافت که اهداف موردنظر تحقق یافته است. بنابراین انتخاب ملاک و معیار معتبر و روش صحیح ارزشیابی از عواملی هستند که در این مرحله از کار باید فوق‌العاده مورد توجه واقع شوند. بطور خلاصه باید گفت که در اجرای یک طرح تحقیقی فرایند طراحی، اجرا، و بویژه ارزشیابی دقیق است که پژوهشگر را با ضریب اطمینان بیشتری به تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتایج حاصل از آن دلگرم می‌کند. در این فصل یافته‌های حاصل از پرسشنامه سنجش خلاقیت GREE و مصاحبه کتبی که در برگیرنده نظرات دانشجویان سه رشته، حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان است مورد بررسی آماری قرار می‌گیرد. ابتدا میزان خلاقیت افراد در سه رشته که بوسیله پرسشنامه GREE بدست آمده مشخص می گردد و سپس میزان تاثیر دوره تحصیل دانشگاهی فرد و میزان خلاقیت وی بررسی می شود که اطلاعات لازم دراین زمینه بوسیله مصاحبه کتبی جمع‌آوری شده است در این تحقیق نقش سن، جنس، رشته تحصیلی، معدل افراد در میزان خلاقیت آنان مورد توجه بوده است که اطلاعات مربوط به این موارد از قسمت مشخصات پرسشنامه سنجش خلاقیت بدست آمده است که تک‌تک افراد شرکت کننده در این تحقیق ملزم به پاسخگویی به آن بودند. تجزیه یافته های پژوهش جدول (۱-۴) فراوانی و درصد فراوانی خلاقیت افراد سه گروه شرکت کننده در پرسشنامه (GREE) رشته حسابداری رشته کامپیوتر مترجمی زبان درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی میزان خلاقیت ۷/۱۶ ۶ ۷/۸ ۴ ۷/۱۶ ۷ بالا ۲/۷۲

۲۶ ۲/۶۵ ۳۰ ۷/۶۶ ۲۸ متوسط ۱/۸۱ ۴ ۱/۲۶ ۱۲ ۷/۱۶ ۷ پایین ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشتر افراد شرکت کننده در سه گروه دارای خلاقیت متوسط هستند. در فراوانی افراد با خلاقیت بالاـ و نیز افراد بـا خلاقیت پائین در رشته‌های مختلف تفاوت قابل توجهی مشاهـده نمی‌شود. نمودار (۱-۴) فراوانی میزان خلاقیت افراد شرکت کننده سه رشته حسابداری ،کامپیوتر و مترجمی زبان را در پرسشنامه (GREE) نشان می دهد .   حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان فرضیه اصلی این تحقیق این است که رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است. که این فرض با یک مصاحبه کتبی ۹ سوالی مورد آزمون قرار گرفت. پس از بررسی پاسخ افراد به سوالات در سه رشته مورد مطالعه، رابطه هرکدام از سوالات با میزان خلاقیت افراد بررسی می شود. اولین سوال عبارت است از: ۱ـ آیا رشته تحصیلی شما رشته مورد علاقه شماست. جدول (۲-۴) پاسخ افراد سه گروه حسابداری ،کامپیوتر و مترجمی زبان به سوال (۱) مصاحبه کتبی رشته حسابداری   رشته کامپیوتر   مترجمی زبان   درصد   فراوانی   درصد   فراوانی   درصد   فراوانی   میزان خلاقیت ۸/۷۷ ۲۸ ۵/۵۶ ۲۶ ۰/۸۱ ۳۴ بله ۹/۱۳ ۵ ۴/۱۷ ۸ ۵/۹ ۴ نه – – ۹/۲۳ ۱۱ ۸/۴ ۲ تاحدودی ۳/۸ ۳ ۲/۲ ۱ ۸/۴ ۲ بی جـواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد جـدول فـوق نشـان می‌دهـد که شـرکت کننـدگان رشته حسابـداری بیشترین رضایت را از رشـته خود دارنـد. بیشترین تعـداد افرادی که کمترین علاقه را به رشـته خود داشـته انـد مربوط به کـامپیوتر با ۱۷ درصـد است. نمـودار (۲-۴) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلـف به سـوال(۱) مصـاحبه کتبی حسابـداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۳-۴) پیشایندی سوال یک مصاحبه کتبی  و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد   پایین   متوسط   بالا   میزان خلاقیت پاسخ سوال۱ ۸۸ ۱۳ ۶۰ ۱۵ بله ۱۷ ۴ ۱۳ – خیر ۱۳ ۵ ۷ ۱ تاحدودی ۱۱۸ ۲۲ ۸۰ ۱۶ مجموع افراد جـدول (۴-۴) chi- square test سوال ۱ مصـاحبه کتبی سـطح معنـاداری   درجه آزادی   X۲ محاسبه شده ۱۰۵/۰   ۴   ۶۵۱/۷   X۲ پیرسون جدول (۳-۴) پاسخ کل افراد شـرکت کننده را به سوال اول را با توجه به درجه خلاقیتشان نشان می‌دهد که تعداد افراد با خلاقیت بالا بیشترین رضایت را از رشته خود نسبت به افراد با خلاقیت متوسط و پائین دارد ولی این تفاوت در سه گروه چنـدان قابل اعتنا نیست که تفاوت معناداری را نشان دهد. انجام تست خی دو اسـتقلال سوال اول با خلاقیت افراد تائید می‌کند.  پس H۰ پـذیرفته می‌شود و دلایـل کـافی برای رد آن وجود نـدارد و H۱ کـه رابطـه بیـن این دو متغیر را تائیـد می‌کرد رد می‌شود. بنابراین بین جوابهای داده شده به سوال یک و میزان خلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد. این نتایج از سطح معناداری خی دوی محاسـبه شده که بیشتر از ۵ درصـد است بدست می‌آید. سوال (۱-۲) آیا از زمان اشـتغال به تحصـیل در دانشگاه به تواناییهای جدیدی اعتماد به نفس بالا ـ نظم در امور ـ مسئولیت‌پذیری و غیره) برای حل مشکلات خود دست یافته‌اید؟ جدول (۵-۴) پاسخ سه گروه آزمـودنی به سـوال (۱-۲) مصاحبه کتبی رشـته حسابـداری   رشـته کامپیوتر   مترجمی زبان   درصـد   فراوانی   درصد   فراوانی   درصـد   فراوانی   میزان خلاـقیت ۸/۷۷ ۲۸ ۹/۷۳ ۳۴ ۱/۸۸ ۳۷ بله ۹/۱۳ ۵ ۶/۱۹ ۹ ۸/۴ ۲ نه ۶/۸ ۳ ۵/۶ ۳ ۱/۷ ۳ بی جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجمـوع افراد بـا توجه به جـدول فوق بیشترین افراد شـرکت کننده از سه گروه به سوال ۱-۲ جواب مثبت دادند. بدین ترتیب بین پاسخ افراد سه رشـته به این سوال تفاوت عمـده‌ای دیـده نمی‌شود. نمودار (۳-۴) فراوانی پاسـخ افراد سـه رشـته به سـوال (۱-۲) مصـاحبه کتبی را نشان می‌دهـد. حسابـداری کامپیوتر مترجمی زبان جـدول (۶-۴) پیشاینـدی سوال ۱-۲ مصـاحبه کتبی و میزان خلاـقیت افراد مجموع افراد   پـایین   متوسط   بالا   میزان خلاقیت پاسخ سوال(۱-۲) ۹۷ ۱۸ ۶۵ ۱۴ بله ۱۷ ۲ ۱۴ ۲ خیر ۱۱۵ ۲۰ ۷۹ ۱۶ مجموع افراد جدول (۷-۴) chi- square tests سوال ۱-۲ مصاحبه کتبی سطح معناداری   درجه آزادی   X۲ محاسبه شده   ۹۶۷/۰ ۶   ۳۸۲/۱   X۲ پیرسون جدول (۶-۴) پاسخ کل افراد شرکت کننده را به سوال (۱-۲) را با توجه به درجه خلاقیتشان نشان می‌دهد در مجموع بیشترین تعـداد افراد با خلاقیتهای متفاوت به این سوال جواب مثبت دارنـد و بین این جوابها تفاوت عمـده‌ای دیـده نمی‌شود

بنابراین با توجه به آزمون به عمل آمده H۰ که بیانگر استقلال پاسخ سوال ۲ و میزان خلاقیت افراد است پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای آن دیده نمی‌شود و H۱ که رابطه این دو متغیر را عنوان می‌کرد رد می‌شود بنابراین بین جواب‌های سوال دوم این مصاحبه و میزان خلاقیت افراد رابطه معناداری وجود ندارد و این نتایج از سطح معناداری آزمون خی دو محاسبه در بالا که بیشتر از ۰۵/۰ است بدست می‌آید. سوال ۲-۲ آیا نگاه جدید شما به مسائل مربوط به رشته تحصیلی شماست یا عوامل دیگری درآن دخیل بوده است. جدول (۸-۴) پاسخ به گروه آزمودنی به سوال (۲-۲) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۲-۲ ۷/۴۱ ۱۵ ۱/۳۹ ۱۸ ۴/۵۲ ۲۲ رشته ۰/۵۰ ۱۵ ۱/۳۹ ۱۸ ۵/۳۱ ۱۳ عوامل دیگر ۳/۸ ۳ ۷/۲۱ ۱۰ ۷/۱۶ ۷ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشتر افراد در رشته مشاوره نگاه جدید خود به مسائل را مربوط به رشته خود می‌دانند. این دید جدید را افراد مدیریت آموزشی مربوط به هر دو عامل رشته و عوامل دیگر می‌دانند و در رشته روان‌شناسی بیشتر افراد عوامل دیگر را مؤثر می‌دانند. ولی تفاوت عمده‌ای بین جوابهای افراد در سه رشته متفاوت مشاهده نمی‌شود. افراد عوامل دیگر را عواملی چون مذهب، آرمانهایشان، زندگی درخوابگاه و دوستان، مجلات، TV، و دارا بودن توانائیهای مختلف را عنوان می‌کردند. نمودار (۴-۴) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۲-۲) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۹-۴) پیشایندی سوال ۲-۲ مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا میزان خلاقیت پاسخ سوال(۲-۲) ۵۵ ۷ ۴۲ ۶ رشته ۴۹ ۱۳ ۲۹ ۷ عوامل دیگر ۱۰۴ ۲۰ ۷۱ ۱۳ مجموع افراد جدول (۱۰-۴) chi- square tests سوال ۲-۲ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی X۲ محاسبه شده ۱۴۱/۰ ۲ ۹۲۴/۳ X۲ پیرسون جدول (۹-۴) پاسخ کل افراد شرکت کننده را به سوال (۲-۲) را با توجه به درجه خلاقیتشان نشان می‌دهد. هرکدام از افراد با خلاقیتهای متفاوت با نسبتهای تقریباً مشابهی به این سوال جواب داده‌اند. در نتیجه تفاوت عمده‌ای بین پاسخهای افراد دیده نمی‌شود بنابراین با توجه به آزمون به عمل آمده H۰ که بیانگر استقلال پاسخ سوال ۲ و میزان خلاقیت افراد است پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای رد آن وجود ندارد و H۱ که ارتباط این دو متغیر را عنوان می‌کرد رد می‌شود. بنابراین بین جوابهای سوال (۲-۲) این مصاحبه و میزان خلاقیت افراد رابطه معناداری وجود ندارد و این نتایج از سطح معناداری آزمون خی دو محاسبه شده که بیشتر از ۰۵/۰ است بدست آمده است. سوال (۱-۳) آیا از اشتغال به تحصیل در این رشته به نتایجی دست یافته‌اید؟ جدول (۱۱-۴) پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۱-۳) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۱-۳ ۶/۸۰ ۲۹ ۴/۶۷ ۳۱ ۷/۸۵ ۳۶ بله ۳/۸ ۳ ۹/۲۳ ۱۱ ۵/۹ ۴ خیر ۱/۱۱ ۴ ۷/۸ ۴ ۸/۴ ۲ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشترین درصد افراد از سه رشته به سوال ۱-۳ جواب مثبت داده‌اند و تفاوت عمده‌ای بین جواب این گروهها مشاهده نمی‌شود. نمودار (۵-۴) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۱-۳) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۱۲-۴) پیشایندی سوال (۱-۳) مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا میزان خلاقیت پاسخ سوال(۱-۳) ۹۶ ۱۶ ۶۶ ۱۴ بله ۱۸ ۵ ۱۱ ۲ خیر ۱۱۴ ۲۱ ۷۷ ۱۶ مجموع افراد جدول (۱۳-۴) chi- square tests سوال ۱-۳ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی X۲ محاسبه شده ۵۷۰/۰ ۴ ۹۲۵/۲ X۲ پیرسون با توجه به جدول (۱۲-۴) بیشتر افراد با درجه خلاقیت متفاوت به سوال (۱-۳) جواب مثبت دادند. بنابراین تفاوت عمده‌ای بین پاسخ به این سوال و میزان خلاقیت افراد وجود ندارد. پس H۰ که بیانگر استقلال سوال (۱-۳) و میزان خلاقیت افراد است پذیرفته می‌شود. و H۱ که ارتباط این دو متغیر را نشان می‌دهد رد می‌شود و این نتایج از سطح معنی‌داری آزمون خی دو محاسبه شده که بیشتر از ۵ درصد است بدست آمده است. سوال ۲-۳ موفقیت تحصیلی شما در دانشگاه

نسبت به دوره دبیرستان افزایش یافته یا کاهش پیدا کرده است؟ جدول (۱۴-۴) پاسخ به گروه آزمودنی به سوال (۲-۳) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۲-۳ ۳/۳۳ ۱۲ ۷/۴۵ ۲۱ ۴/۵۲ ۲۲ بالا ۶/۵۵ ۲۰ ۰/۵۰ ۲۳ ۹/۴۲ ۱۸ پائین ۱/۱۱ ۴ ۳/۴ ۲ ۸/۴ ۲ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول بالا- موفقیت تحصیلی افراد در رشته مشاوره بالاست ولی در رشته مدیریت آموزشی و روان‌شناسی این موفقیت پائین آمده است. نمودار (۶-۴) فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال ۲-۳ مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان جدول (۱۵-۴) پیش‌آیندی سوال (۲-۳) مصاحبه کتبی و میزان خلاقیت افراد مجموع افراد پایین متوسط بالا- میزان خلاقیت پاسخ سوال(۲-۳) ۵۵ ۱۱ ۴۰ ۴ بالا ۶۱ ۱۱ ۳۹ ۱۱ پائین ۱۱۶ ۲۲ ۷۹ ۱۵ مجموع افراد جدول (۱۶-۴) chi- square tests سوال ۲-۳ مصاحبه کتبی سطح معناداری درجه آزادی X۲ محاسبه شده ۲۲۶/۰ ۲ ۹۷۷/۲ X۲ پیرسون با توجه به جدول (۱۵-۴) بیشتر افراد با درجه خلاقیت بالا در دوره تحصیل دانشگاهی با افت تحصیلی مواجه بودند و طی این میزان در بین افراد با خلاقیت متوسط و پائین تقریباً یکسان می‌باشد. نتیجه آزمون نیز با توجه به سطح معنی‌داری خی دو محاسبه شده که بیشتر از ۵ درصد است ارتباط بین سوال (۲-۳) و میزان خلاقیت را رد می‌کند. H۰ یعنی استقلال سوال ۲-۳ و میزان خلاقیت پذیرفته می‌شود و H۱ یعنی ارتباط بین این دو متغیر رد می‌شود. پس رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد. سوال (۱-۴) نتایج به دست آمده از تحصیل در این رشته کاربردی در زندگی شما دارد؟ جدول (۱۷-۴) پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۱-۴) مصاحبه کتبی رشته روان‌شناسی رشته مدیریت آموزشی رشته مشاوره درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی پاسخ سوال ۱-۴ ۸/۷۷ ۲۸ ۳/۷۸ ۳۶ ۰/۸۱ ۳۴ بله ۶/۵ ۲ ۳/۴ ۲ ۱/۷ ۳ خیر ۳/۸ ۳ ۹/۱۰ ۵ ۸/۴ ۲ تاحدودی ۳/۸ ۳ ۵/۶ ۳ ۱/۷ ۳ بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد با توجه به جدول فوق بیشترین افراد از سه رشته شرکت کننده به سوال ۱-۴ جواب مثبت داده‌اند و تفاوت عمده‌ای بین پاسخهای این گروهها دیده نمی‌شود. نمودار ۷-۴ فراوانی پاسخ افراد سه رشته مختلف به سوال (۱-۴) مصاحبه کتبی را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی زبان نمودار مربوط به قسمت اول سوال ۶ در رشته مترجمی زبان کد ۱- همراه با دوستان ۲- ورزش ۳- مطالعه ۴- موسیقی ۵- تلویزیون ۶- رایانه ۷- نقاشی ۸- تفکر ۹- سینما ۱۰- شعر ۱۱- تفریح نمودار مربوط به قسمت اول سوال ۶ در رشته حسابداری نمودار مربوط به قسمت اول سوال ۶ در رشته کامپیوتر نکات ضعف و قوت رشته خود را در چه مواردی می‌دانید. جدول پاسخ سه گروه آزمودنی به سوال (۱-۸) مصاحبه کتبی کامپیوتر حسابداری مترجمی رشته نکات قوت رشته × ۸ ۶ کاربردی بودن مطالب × × × آشنایی با نظریات معتبر × × افزایش اعتماد به نفس × پرورش مدیران آینده × × × اساتید خوب با روش تدریس مناسب × × × رشد نگرش در انسان و خودشناسی × روحیه گرم گروه × ۷ گسترش ارتباط بین فردی و همدردی با آنان × × کسب مهارت در رشته‌ای و مفید بودن در جواب سوال (۱-۸) بیشتر افراد در رشته‌های مترجمی و حسابداری کاربردی بودن مطالب رشته خود را نکته قوت رشته خود دانستند این جواب در رشته کامپیوتر, با علامت ضربدر نشان داده شده است یعنی بعضی از دانشجویان این رشته هم به این مطلب اشاره کردند ولی در حدی که بیشتر افراد این رشته آنرا نکته قوت رشته خود بدانند, نمی باشد. موارد دیگر در اولویتهای بعدی قرار دارند. جدول پاسخ افراد سه گروه آزمودنی به (۲-۸) مصاحبه کتبی کامپیوتر حسابداری مترجمی رشته نکات قوت رشته ۱۰ ۱۷ ۱۲ تئوری صرف بودن دروس × × × عدم آشنایی مردم با این رشته × پراکندگی موضوع × × ضعف اساتید × ابهام در آینده شغلی رشته × عدم حمایت قانونی × ناتوانی در حل مسائل روانی × عدم کاربردی بودن × به روز نبودن مطالب × کمبود امکانات آزمایشگاهی × استفاده صرف از نظریات علمی خارجی با توجه به جدول (۳۹-۴) بیشترین افراد پاسخ

دهنده از سه گروه مورد مطالعه نکته ضعف عمده رشته‌های خود را در تئوری صرف بودن مطالب درسی خود عنوان کردند و نشان می‌دهد این نکته ضعف در رشته‌های آنان بسیار برجسته و قابل توجه است. موارد دیگر نیز دارای اهمیت هستند ولی در اولویتهای بعدی موارد مطروحه قرار گرفتند. ۹ ـ چه پیشنهاداتی برای بهبود مسائل و پیشبرد اهداف آموزشی در این رشته دارید؟ جدول پاسخ افراد سه گروه آزمودنی به سوال ۹ مصاحبه کتبی. کامپیوتر حسابداری مترجمی پاسخ افراد × × کارهای عملی آن بیشتر شود × × روشن کردن اهمیت این رشته در بین مردم × × گزینش دانشجو برای چنین رشته‌هایی نفر (۱۴) (۲۰) نفر (۹) نفر کاربردی کردن دروس ۵ فعالیت در مدارس به طور عمل × + مشارکت دانشجویان در تصمیم گیریها و برنامه‌ریزیها × × بالاـ بردن انگیزه دانشجویان × × × به روز کردن اطلاعات و مطابقت آن با نیازهای روز × × گسترش کارهای تحقیقی مراکز مشاوره، منابع غیر درسی و آزمایشگاهی × × استفاده از اساتید با تجربه × نظارت بر دروس با توجه به جدول فوق بیشترین افراد شرکت کننده در این مصاحبه از سه گروه شرکت کننده بهترین راه حل برای بهبود و پیشبرد اهداف آموزشی در رشته خود را، در کاربردی کردن مطالب و دروس درسی خود عنوان کردند و پیشنهادات دیگر آنان در سه گروه در اولویتهای بعدی قرار دارند. از جمله فرضیه‌های این تحقیق این است که ویژگیهای شخصی (سن، جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است. از پژوهشهای انجام شده در مورد جنس افراد در هر کدام از سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی نتایج زیر بدست آمد: جدول وضعیت افراد از نظر جنس شرکت کننده از رشته‌های مختلف در پرسشنامه GREEو مصاحبه کتبی کامپیوتر مترجمی حسابداری درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی جنس افراد ۷/۹۱ ۳۳ ۱/۸۹ ۴۱ ۳/۸۳ ۳۵ زن ۳/۸ ۳ ۹/۱۰ ۵ ۷/۱۶ ۷ مرد ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع افراد بیشترین درصد شرکت‌کنندگان در این پژوهش جنس زن بوده‌اند در رشته حسابداری ۳/۸۳ درصد در رشته مترجمی ۸۹ درصد در رشته کامپیوتر ۷/۹۱ درصد افراد زن بودند. و تعداد مردان شرکت‌کننده در رشته حسابداری ۷/۱۶ درصد، در رشته مترجمی ۹/۱۰ درصد و در رشته کامپیوتر ۳/۸ درصد را تشکیل می‌دهند. نمودار فراوانی جنس افراد شرکت کننده در پرسشنامه GREEو مصاحبه کتبی رشته‌های مختلف را نشان می‌دهد. حسابداری کامپیوتر مترجمی برای بررسی ارتباط بین متغیر خلاقیت و جنس افراد از آزمون فی دو پیرسون استفاده شده است. روش ناپارامتری تست با توجه به سطح معناداری خی دو محاسبه شده بیشتر از ۵ درصد است. پس H۰ که بیانگر استقلال بین خلاقیت و جنس افراد است پذیرفته می‌شود و دلایل کافی برای رد آن وجود ندارد و H۱ که وجود رابطه بین دو متغیر را نشان می‌دهد رد می‌شود. بنابراین بین خلاقیت و جنس افراد رابطه معناداری وجود ندارد. فرضیه دوم ارتباط بین سن و رشد خلاقیت را بیان می‌کند. جدول زیر وضعیت سنی شرکت کنندگان در این تحقیق را نشان می‌دهد. جدول وضعیت سنی افراد شرکت کننده در پرسشنامه GREE و مصاحبه کتبی مترجمی کامپیوتر حسابداری درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی سن ۰/۲۵ ۹ ۰/۱۳ ۶ ۴/۲ ۱ ۲۰ ۸/۲۷ ۱۰ ۳/۲۸ ۱۳ ۷/۳۵ ۱۵ ۲۱ ۹/۱۳ ۵ ۷/۲۱ ۱۰ ۵/۴۰ ۱۷ ۲۲ ۷/۱۶ ۶ ۷/۲۱ ۱۰ ۱/۷ ۳ ۲۳ ۶/۵ ۲ ۵/۶ ۳ – – ۲۴ ۶/۵ ۲ ۲/۲ ۱ – – ۲۵ ۸/۲ ۱ – ۸/۴ ۲ ۲۶ ۸/۲ ۱ ۲/۲ ۱ ۲۷ – – – – ۴/۲ ۱ ۲۸ – – – – ۴/۲ ۱ ۲۹ – – – – ۴/۲ ۱ ۳۰ – – – – ۴/۲ ۱ ۳۵ – ۲/۲ ۱ – – ۴۶ – ۲/۲ ۱ – – بی‌جواب ۰/۱۰۰ ۳۶ ۰/۱۰۰ ۴۶ ۰/۱۰۰ ۴۲ مجموع نتایج بدست آمده از وضعیت سنی افراد در این تحقیق نشان می‌دهد در رشته حسابداری سن ۲۲ و ۲۱ سال با ۷/۳۵ درصد و ۵/۴۰ درصد بیشترین فراوانی را دارند. در رشته کامپیوتر، سن ۲۱، ۲۲ و ۲۳ به ترتیب هرکدام با ۳/۲۸ درصد و ۷/۲۱ درصد بیشترین فراوانی را دارند و در رشته مترجمی ۲۰ و ۲۱ سالگی به ترتیب با ۲۵ درصد و ۸/۲۷ درصد بیشترین فراوانی را تشکیل می‌دهد. از فرضیات دیگر مطرح شده در این تحقیق این مسأله این است که دانشجویانی که نمرات خلاقیت آنها بالاست در طول دوره تحصیل نمرات معدلشان بالاـ بوده است. آزمون ضریب

همبستگی پیرسون این آزمون استقلال معدل و نمره استاندارد خلاقیت افراد شرکت کننده را تائید می کند . سطح معناداری آن ۸۴۴٪ است که بیشتر از ۵ در صد می باشد فرض تحقیق که ارتباط این دو متغیر را بیان می کرد رد می شود نتیجه اینکه رابطه معناداری بین معدل و نمره خلاقیت افراد در سه رشته مختلف وجود ندارد . تحلیل یافته‌های پژوهش : با توجه به فرضیه‌های پژوهش و یافته‌ها می‌توان موارد زیر را بیان کرد. فرضیه اول: رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است. برای سنجش این فرضیه ابتدا از یک پرسشنامه سنجش خلاقیت استفاده کردیم تا درجه خلاقیت افراد بدست آید سپس برای سنجش اینکه دوره تحصیل دانشگاهی در رشد خلاقیت دانشجویان تأثیر داشته است یا خیر از یک مصاحبه کتبی ۹ سوالی استفاده شد. جوابهای بدست آمده از سه گروه شرکت کننده حسابداری وکامپیوتر و مترجمی ابتدا تحلیل محتوا و دسته‌بندی شد و سپس رابطه پاسخ تک‌تک این سوالات با میزان خلاقیت افراد بوسیله آزمون خی دو پیرسون مورد سنجش قرار گرفت. در همه موارد فرض صفر مبنی بر استقلال هر سوال با میزان خلاقیت مورد تائید قرار گرفت و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان بیان کرد که بین دوره تحصیل دانشگاهی فرد و رشد خلاقیت او رابطه معناداری وجود ندارد. و فرض مورد تحقیق که دلالت بر ارتباط بین رشد خلاقیت افراد با دوره تحصیل دانشگاهی فرد داشت رد می‌شود و دلایل کافی برای عدم پذیرش آن وجود ندارد. رد این فرضیه در هر سه گروه شرکت کننده حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان تائید شده است و تفاوت معناداری در بین این سه رشته مشاهده نشد. فرضیه دوم: رشد خلاقیت، با رشته تحصیلی فرد در ارتباط است. پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و دسته‌بندی افراد سه گروه حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان از حیث رشته تحصیل دانشگاهی، رابطه رشته تحصیلی افراد با میزان خلاقیت آنان بوسیله آزمون خی دو پیرسون مورد سنجش قرار گرفت و در نتیجه سطح معناداری آزمون خی دوی محاسبه شده از ۵ درصد بیشتر شد بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین رشته تحصیلی افراد در این سه گروه و میزان خلاقیت آنان رابطه معناداری وجود ندارد پس فرض صفر پذیرفته می‌شود و دلیل کافی بر رد آن وجود ندارد. و فرض مورد تحقیق که ارتباط رشد خلاقیت و رشته تحصیلی را بیان می‌کرد رد می‌شود. در هر کدام از رشته های افراد با درجه خلاقیت بالا و متوسط و پائین دیده می‌شود و تفاوت موجود بین آنها قابل توجه نیست. فرضیه سوم: ویژگیهای شخصی (سن و جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است. فرض ۱-۳ برای تائید یا رد این فرضیه، پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و مشخص شدن سن افراد سه گروهحسابداری وکامپیوتر و مترجمی رابطه سن افراد با میزان خلاقیتشان بوسیله آزمون ناپارامتریک کروکسال والیس مورد سنجش قرار گرفت (استفاده از این آزمون بدلیل پیوسته بودن متغیر سن و گسسته بودن متغیر خلاقیت است.) در نتیجه سطح معناداری آزمون محاسبه شده از ۵ درصد بیشتر شد بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین سن و رشد خلاقیت افراد رابطهٔ معناداری وجود ندارد. پس فرضیه صفر مبنی بر استقلال سن با رشد خلاقیت پذیرفته می‌شود و دلایل کافی رد آن وجود ندارد و فرض تحقیق که ارتباط سن با رشد خلاقیت را تائید می‌کرد رد می‌شود. دامنه سنی بیشتر افراد شرکت کننده بین ۲۳ تا ۲۱ سال بوده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بیشتر این تعداد دارای خلاقیت متوسط بودند هرچند افراد با خلاقیت بالا و پائین نیز در بین آنها دیده می‌شد. فرضیه ۲-۳ برای تائید یا رد قسمت دوم فرضیه سوم که مربوط به رابطه جنس افراد شرکت کننده و رشد خلاقیت آنان بود نیز تحقیقاتی انجام گرفت. در این قسمت پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و مشخص جنس افراد شرکت کننده در این تحقیق از سه رشته مشاوره، روان‌شناسی و مدیریت آموزشی رابطه جنس افراد با میزان خلاقیت آنان بوسیله آزمون خی دوی پیرسون مورد سنجش قرار گرفت و در نتیجه مشخص شد سطح معناداری آزمون خی دو محاسبه شده از ۵ درصد بیشتر است. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان رابطه جنس افراد با رشد خلاقیتشان رد می‌شود. فرض صفر یعنی استقلال جنس و رشد خلاقیت تائید می‌شود و فرض تحقیق مبنی بر رابطه این دو متغیر با هم رد می شود. دلایل کافی برای پذیرش آن وجود ندارد نتیجه اینکه بین جنس افراد شرکت کننده و میزان رشد خلاقیت آنان رابطه معناداری وجود ندارد. هر چند اکثریت افراد شرکت کننده زن بودند ولی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اکثریت افراد

شرکت کننده مرد نیز دارای خلاقیت متوسط بودند هرچند خلاقیت بالا ـ و پائین نیز در بین آنان دیده می‌شد. فرضیه چهارم: دانشجویانی که نمرات خلاقیت آنان بالاست در طول دره تحصیل نمرات معدلشان نیز بالا بوده است. برای تائید یا رد این فرضیه، پس از سنجش میزان خلاقیت افراد و مشخص شدن وضعیت معدل هرکدام از شرکت کنندگان در سه رشته مترجمی، کامپیوتر و حسابداری رابطه معدل افراد با میزان خلاقیت آنان بوسیله آزمون کروکسال والیس (چون معدل متغیر پیوسته است) مورد سنجش قرار گرفت در نتیجه سطح معناداری آزمون مصاحبه شده بیشتر از ۵ درصد شد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین معدل افراد و رشد خلاقیت آنها رابطه معناداری وجود ندارد. پس فرض صفر مبنی بر استقلال معدل و رشد خلاقیت بود تائید می‌شود و فرض تحقیق که رابطه بین این دو متغیر را عنوان می‌کرد رد می‌شود. نتیجه تحقیق نشان می‌دهد در بین افراد با خلاقیت بالا افرادی با معدل پائین حضور داشتند و کسانی هم بودند که خلاقیت آنان پائین بود ولی معدلشان بالا بود. مراحل و آزمونهای انجام پژوهش نمودارهای مربوط به هر قسمت برای تائید یا رد فرضیات طرح شده در همین فصل آمده است. خلاصه فصل فصل چهارم یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها را شامل می‌شود. در این فصل اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه CREE و مصاحبه کتبی بوسیله روشهای آماری خی دو پیرسون و کروکسال والیس مورد تجزیه قرار گرفت. بعد از مشخص شدن درجه خلاقیت افراد رابطه آن با تک‌تک سوالات مصاحبه کتبی و نیز آنچه در قسمت مشخصات پرسشنامه آمده که براساس فرضیات تحقیق تدوین شده بود به صورت جدول و نمودار ترسیم شدند و مشخص گردیدند نتایج هر کدام از فرضیات مشخص شده در قسمت تحلیل یافته‌ها، نتیجه‌گیری نهایی که رد یا پذیرش فرضیات براساس این جداول و نمودارها می‌باشد، آمده است. فصل پنجم:نتیجه گیری و پیشنهادات نتیجه گیری: در این قسمت نتایج بدست آمده از پژوهش به ترتیب ارائه شده و مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد نتایج مربوط به فرضیه‌های تحقیق عبارتند از: فرضیه اول: رشد خلاقیت با دوره تحصیل دانشگاهی فرد در ارتباط است ولی نتیجه تحقیق استقلال میزان خلاقیت و دوره تحصیل دانشگاهی را تائید می‌کند. این نتیجه با نتایج سایر تحقیقات که اظهار می‌دارند آزمون بیشتر به کندی برای خلاقیت تعیین کننده است. و تحقیقات دیگر در این زمینه نشان می‌دهد دانش مانند شمشیر دو لبه است زیرا افراد با دانش یا دارای تجربه بیشتر در یک حوزه معین، کار خلاقی در آن زمینه ایجاد نمی‌کنند. این نتیجه با نتیجه تحقیقات افرادی همچون سیمنتون (۱۹۸۳) و استرانبرگ و لوبارت (۱۹۹۱) سیف (۱۳۸۱) مقامی (۱۳۸۳) همسویی دارد. فرضیه دوم: رشد خلاقیت با رشته تحصیلی فرد در ارتباط است که نتیجه تحقیق استقلال رشد خلاقیت و رشته تحصیلی را تائید می‌کند. تحقیق حاضر و تحقیقات انجام شده در زمینه مقایسه میزان خلاقیت افراد در بین رشته‌های مختلف، رابطه رشته تحصیل دانشگاهی و ارتباط آن با رشد خلاقیت را رد می‌کنند. این امر نشان می‌دهد تفاوت رشته‌های دانشگاهی بیشتر مربوط به بهره هوش افراد و علاقه آنهاست هرچند ضرورت وجود حدی از بهره هوش برای خلاقیت ثابت شده است. این حد بخش لازم مسئله است نه کافی برای آن. رشد خلاقیت در افراد نیاز به پرورش بوسیله تکنیکهای موثر در این زمینه دارد و بیشتر از همه عوامل تلاش و کوشش و مداومت خود فرد را می‌طلبد. و این نتیجه با نتایج تحقیقات افرادی همچون درخشانی (۱۳۸۳)، تورنس (۱۹۶۷) نلر (۱۳۶۹) مورفی (۱۹۴۷) همسویی دارد. فرضیه سوم: ویژگیهای شخصی (سن و جنس) با رشد خلاقیت در ارتباط است که نتیجه تحقیق انجام شده استقلال سن و جنس فرد و درجه خلاقیت فرد را تائید می‌کند. تحقیقات انجام شده نیز فرضیه صفر را تائید می‌کند. که حتی سالخوردگی نمی‌تواند مانع خلاقیت باشد چون از لحاظ فیزیکی برآمدگیهای روز افزونتری روی شاخکهای حسی یافته‌های مغزی جوانه می‌زند و این برآمدگیها شمار کلی ارتباطات درون مغز انسان را افزایش می‌دهد. محقق دیگر دریافته است که توانائیهای ذهنی ما حدود ۶۰ سالگی رشد می‌کند و سپس کاهش می‌یابد اما در سن ۸۰ سالگی به کندی ۳۰ سالگی تغییر پیدا می‌کند، نتیجه تحقیقات افرادی همچون هالوران ـ نبتون (۱۹۹۲) اسبورن (۱۹۹۲) تورنس (۱۹۷۹) آقایی فیشای (۱۳۷۲) این امر را نشان می دهد. در مورد رابطه جنس و میزان خلاقیت افراد نیز فرضیه صفر که استقلال این دو متغیر را تائید می‌کند پذیرفته می‌شود. به نظر می‌رسد رابطه

جنس و میزان خلاقیت افراد به طور مستقیمی تحت تاثیر پرورش خلاقیت در آنان دارد. چنانچه مطالعات نشان می‌دهد رکورد خلاقیت قابل توجه بین مردان بیش از زنان است ولی این تفاوتها اکتسابی است نه ذاتی و وقتی زن به زندگی وسیعتری وارد می‌شود به نحو بارزی از بین می‌رود. تحقیقات دیگری خلاقیت بالا را در بین زنان تائید می‌کنند و برخی دیگر از این تحقیقات این نتیجه را مورد مردان تائید می‌کنند. دسته دیگری از تحقیقات عنوان می‌کنند که زنان با خصوصیات مذکر و مردان با خصوصیات مونث در زمینه خلاقیت موفق‌ترند ولی نتیجه تحقیقات در هیچ کدام از این موارد به صورت مکرر تکرار نمی‌شود محقق به یک اصل کلی در مورد رابطه جنس و میزان خلاقیت دست یابد. در نتیجه تحقیقات معتبر به استقلال این دو عامل از همدیگر رضایت دادند. اسبورن (۱۹۹۲) نلر (۱۳۶۹) تورنس (۱۹۶۷) آقایی فیشائی (۱۳۷۷) فرضیه چهارم: دانشجویانی که نمرات خلاقیت آنان بالاست در طول دوره تحصیل نمرات معدلشان هم بالا بوده است. معدل تابع استعداد، علاقه و تلاش فرد می‌باشد. افراد ممکن است از نظر استعداد و بهره هوش در سطح بالایی باشد ولی این امر خلاق بودن فرد را تضمین نمی‌کند تحقیقات نشان می‌دهد که حدی از طراز عقلی به منزله شرط لازم (امانه کافی) تحول خلاقیت محسوب می‌شود. (بهره هوشی = ۱۲۰–۱۱۵). آزمودنیهای خلاق اغلب هوش بالاتر از متوسط و بعضی هوش بسیار بالایی داشته‌اند. اما هوش آنها با خلاقیتشان رابطهٔ مشابهی نداشته است. نتیجه فرضیه صفر بوسیله تحقیقات دیگری همچون تحقیق یا ماهوتو (۱۹۶۳) تورنس (۱۹۶۷) بارون و هارینگتون (۱۹۸۱) مک کینون (۱۹۶۲) تائید می‌شود. پیشنهادات اجرائی: ۱- خلاقیت و آفرینندگی امری است که باید آموزش داده شود. نظام آموزش موجود قدرت خلاقیت را در فرد با تفکر صرفاً همگرا بار می‌آورد در صورتیکه می‌توان در کنار تفکر همگرا با تکنیکها و روشهای مناسب تفکر واگرا (لازمه کار خلاقانه است) را هم به افراد آموزش داد. نکته پیشنهادی این است که اگر آموزش و پرورش یا آموزش عالی در پی داشتن جامعه‌ای پیشرفته با افراد خلاق هست ناگزیر به گنجاندن چنین برنامه‌ای در محتوی مطالب آموزش و پرورشی خود می‌باشد در غیراین صورت همچنانکه تحقیق حاضر و تحقیقات متعدد دیگر نشان می‌دهد خلاقیت افراد چندان تحت تاثیر رشته، معدل، جنس، سن و دوره تحصیل فرد نمی‌باشد. بلکه باید شرایط مناسب برای پرورش آن ایجاد شود. ۲- از نکات ضعف هر نوع آموزش صرفاً تئوری، عدم آشنایی فراگیر با نحوهٔ کاربرد آن در زندگی است. فاصله بین علم و عمل کاسته نمی‌شود مگر اینکه سیستم آموزشی قدمهای موثری را در جهت کاربردی کردن دروس و مطالب آموزشی خود بردارد. این پیشنهاد برپایه پاسخ شرکت‌کنندگان سه رشته مترجمی زبان، کامپیوتر و حسابداری به سوال ۹ و۸ مصاحبه کتبی این تحقیق می‌باشد ۳- فعال کردن فراگیرندگان بجای منفعل گذاردن آنان در اغلب آموزشهای سنتی ، آموزش گیرندگان فقط در معرض مطالب و مهارتهای ارائه شده از استاد قرار گرفته و مطابق برنامه از پیش تعیین شده حتی در جزئیات به پیش می روند . در آموزش خلاقیت فراگیران خود نقش فعال بازی کرده و به بجز در کلیات و مسیر اصلی آموزش ، استاد نقش نعیین کننده ای ندارد . ۴- در هر مرحله آموزش و پرورش استعداد فراگیران ، مباحث و تکنیکهای مطرح شده باید کاربردهای ملموس و علمی در زندگی و کار خود داشته باشد . در این صورت می توان علاوه بر ایجاد انگیزه در جهت یادگیری بیشتر ، برای مسائل و مشکلات فرد ، راحل یافته و به راحتی به وی ثابت کرد که با اعتماد به نفس و اعتقاد به توان حل مسائل توسط خودش ، می توان مسیر رشد را پیمود . ۵- باید محیط آموزشی را طوری تغییر داد که امکان بروز و توسعه افکار و اعمال خلاق مهیا باشد یعنی ، در آموزش باید تفکر واگرا را همراه تفکر همگرا ساخت و به ضوابط خشک و انعطافناپذیر بسنده نکرد . البته می دانیم که نخستین شرط تغییر محیط آموزشی تغییر ذهنیت خود معلم و استاد است . در این راه می توان از کلاسهای خاص آموزش معلم استفاده کرد . به معلمان باید یادداد که خلاقیت یعنی چه و چگونه باید آنرا پرورش داد . سپس باید معلمان بر اثر کار عملی و تجربه ، مهارت لازم را در آموزش خلاقیت به دست آورند . دانستن صرفا کافی نیست ، باید در عمل نیز بتوان دانسته را پیاده کرد .  پیشنهاد پژوهشی پیشنهاد می شود محققان ، هر گونه تحقیق در مورد خلاقیت را با دوره های آموزش خلاقیت توام کنند فعالیت خود را بر روی روشها و تکنیکهای مفید و موثرتر آموزش

خلاقیت که متناسب با نظام آموزشی موجود است متمرکز نمایند تا به نتایج کاربردی تری در این زمینه دست یابند . زیرا تحقیق حاضر و تحقیقات متعدد دیگر نشان می دهد که درجه خلاقیت افراد به شدت تحت تاثیر آموزشی است که می بینند و نیز شرایطی که برای چنین خلاقیتی فراهم می شود . و گرنه جنس ، سن ، رشته تحصیلی ، معدل و حتی دوره تحصیل افراد به خودی خود تاثیر قابل توجهی در خلاقیت آنان نداشته است . منابع فارسی آرلت، سعید خانیان،(۱۳۵۹). اثر روش رگبار ذهنی در پرورش خلاقیت رساله ارشد دانشکده روان‌شناسی دانشگاه تهران . اسبورن، الکس، اس،(۱۳۷۱), پرورش استعداد همگانی ابدایع و خلاقیت، ترجمه حسن قاسم زاده، انتشارات نیلوفر چاپ دوم تهران. استونر، جیمز ـ فریمن، ادوارد,(۱۳۷۵). «مدیریت»، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، انتشارات شرکت چاپ و نشر بازرگانی وابسته به مطالعات و پژوهشهای بازرگانی . استیونر، مایکل،(۱۳۷۲). چگونه مسائل خود را حل کنید. ترجمه جهانشاه معینی، تهران, انتشارات دانش. اسکوئیلر نادر ـ جمهری، فرهاد ـ طباطبائی، عباس، کریمی، یوسف،(۱۳۷۲). «ماهیت و ساختار هوش»، نشر کیوان. آقائی فیشانی,(۱۳۷۷). تیمور، خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها, تهران, انتشارات ترمه. آمابیل، ترزا،(۱۳۷۹). خلاقیت را چگونه از بین ببریم. ترجمه حسین حسینیان زرنقی , تدبیر, شماره ۱۰۳ . امیدی، هما،(۱۳۵۸). بررسی عوامل موثر در شکوفایی خلاقیت، رساله ارشد دانشگاه تهران . امین افشار، داریوش،(۱۳۷۸). روند خلاقیت در هنرهای تجسمی، رساله ارشد دانشکده هنر دانشگاه تربیت مدرس تهران . انصاری جعفری، رقیه،(۱۳۷۶). بررسی رابطه راهبردهای یادگیری بر خلاقیت دانش‌آموزان رساله ارشد دانشگاه تهران.

## سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته–۲

سنجش خلاقیت دانشجویان کارشناسی سه رشته حسابداری، کامپیوتر و مترجمی زبان دانشگاه امام رضا(ع) و بررسی نگرش آنان در مورد تأثیر دوره تحصیل دانشگاهی بر رشد خلاقیتشان پردیس طیبیان–نفیسه رجبی

به نظر نمی رسد افرادی فاقد آفرینشگری یا خلاقیت وجود داشته باشند . ولی به نظر می رسد که یک فرد نابغه و یک شخص معمولی وجه اشتراک اندکی دارند با این وجود تفاوت این دو ، تفاوتی کمی است . در نوابغ نیروی تخیل انرژی پایداری و دیگر کیفیات خلاق بسیار بیشتر از دیگران رشد یافته است . اما خوشبختانه منحصر به آنها نیست . (بودو، خانزاده، ۱۳۵۸ ص : ۱۵ ). مورفی (۱۹۴۷) می گوید: از مشاهده کودکان در مدارس پیشرفته در می یابیم که میل به آفرینندگی باید تقریبا همگانی باشد و هر کسی دارای اندازه ای ابتکار است ،که از ادراک تازه تجربه و تخیل بی همتای وی آزادانه ابراز می دارد ، سر چشمه می گیرد . (murphy , ۱۹۴۷ , p :۴۵۳)در تحقیقی که توسط والاش و کوگان انجام (۱۹۶۵ ) گرفت تمامی دانش آموزان یک مدرسه با یکدیگر مقایسه شدند . – کودکان دارای خلاقیت زیاد و هوشبهر زیاد : این کودکان می توانند هم کنترل و خودداری را در خود پرورش بدهند و هم آزادی و بی قیدی را ، هم رفتاری مانند بزرگسالان داشته باشند هم رفتاری کودکانه . – کودکان دارای خلاقیت زیاد و هوشبهر کم : این کودکان به شدت با خود و با مسئولان مدرسه در ستیزند و احساس بی ارزش بودن آنها را احاطه کرده ولی بهر حال در یک محیط خالی از اضطراب می توانند از نظر دانش و معرفت شکوفا شوند. – کودکان دارای خلاقیت کم و هوشبهر زیاد : این کودکان را می توان «معتاد» به کسب موفقیت در تحصیل نامید . شکست در تحصیل برای این کودکان فاجعه است . بطوریکه باید همواره سعی کنند که نمرات عالی بیاورند تا خود را از دردها و رنجهای احتمالی دور نگهدارند . – کودکان دارای خلاقیت کم و هوشبهر کم : این کودکان اساسا گیج و سر درگمند و دست به اقداماتی تدافعی دست می زنند دامنه تغییر این اقدامات از سازگاریها و همسازیهای مفید همچون فعالیتهای اجتماعی شدید در اجتماع شروع شده و تا وازدگی یا انفعال و بروز نشانه های روان تنی ادامه می یابد (هاشمی کوچک سرایی ،۱۳۷۵ ). موثرترین بررسیهای مربوط به خلاقیت ، توسط دونیک ، والاک ، دالاس و کایر انجام شده است . از همه این بررسیها این نتیجه بدست آمده است که خلاقیت به ویژگیهای

شخصیت و به میزان کمتری به برخی ویژگیهای فکری که تا حدودی سازگار و دراز مدت به نظر می رسند مر بوط می شود . دونیگ در بررسی آن دسته از خصلتهای خانوادگی که به خلاقیت مربوط می شود سه ویژگی عمده را تشخیص داده است: ۱ . تربیت آزادانه کودک ۲ . والدین این کودکان علایق فکری قوی و گوناگون و گسترده دارند. ۳ . کودکان و والدین آنان یک احساس جدائی عاطفی نسبت به هم دارند . بین کودکانی که سرانجام به بزرگسالانی خلاق تبدیل خواهند شد و اولیاء آنها ، کمتر روابط صمیمانه یافت می شود . در تحقیق دلاس و گایر ، تعدادی ویژگی شخصیتی مشابه به صورت ترکیبی مهم در بزرگسالان خلاق و هم در کودکان خلاق شناخته شده است . یکی از این ویژگیها ، بی تعصب بودن نسبت به محرکهاست . خواه این محرکها مشخص باشند، خواه نباشد . نتیجه محکم و سازگار این است که فرد خلاق دارای طرز فکر و رفتار اجتماعی مستقلی است . او نه از توده مردم پیروی می کند نه تحت تاثیر آنها قرار می گیرد زیرا او دارای خود پنداری قوی و حس هویت شخصی است . همین به او مجال می دهد که راه خودش را برود . سرانجام اینکه ، نوعی انگیزه و علاقه باطنی قوی وجود دارد که موجب می شود فرد خلاق دوران غیر قابل اجتناب ناکامی را تحمل کند (گالاگر، مهدی زاده و رضوانی،۱۳۶۸ص : ۳۴۸). به عقیده گتزل و جکسون ، یکی از خصوصیات مهمی که کودک دارای خلاقیت سطح بالا را از کودک دارای هوش بهر بالا تمایز می کند توانائی یا گرایش کودک خلاق به خطر کردن است . محققان مذکور از چند عامل خانوادگی نام می برند که ظاهرا محیط خانوادگی خلاق و محیط خانوادگی غیر خلاق را از همدیگر متمایز می کند . در خانواده های خلاق مادران شاغل بیشتر یافت می شوند . آنها خصوصیات نا مطلوب را در کودکانشان نمی بینند و از شیوههای تربیتی خود نا خشنودی بیشتری دارند در نتیجه انتقاد کمتر مادر از کودک و حضور کمتر وی در خانه احتمالاً استقلال و عدم وابستگی را در کودک تقویت می کند بنابراین می توان گفت که در تحقیق گتزل و جکسون ، خانواده های خلاق به ویژگیهای درونی نظیر پایبندی به ارزشها ، به داشتن علاقه به چیزی و صراحت و رک گویی بیش از ویژگیهای بیرونی نظیر خانواده خوب ، حسن سلوک و کوشا بودن اهمیت می دهند . به این ترتیب خانواده های خلاق ظاهرا از نظر الگوی رفتاری ، تمایل به خطر کردن و استقلال دارند در حالیکه به نظر می رسد خانواده های با هوشبهر بالا بیشتر به سازگاری با شیوه های رفتاری مناسب گرایش دارند (جلینی ، ۱۳۷۹ص :۵۶). تورنس با توجه به نتایجی که از دو مدرسه ای که در آنها تحقیق می کرده، بدست آورده است پیشنهاد می کند که رابطه بین هوش و خلاقیت را بر اساس یک « نظریه آستانه ای »تبیین کنند . این نظریه چنین عنوان می کند که وقتی بهره هوشی پائین تر از حد معینی است خلاقیت نیز محدود است ، در حالیکه فراتر از این حد (بهره هوشی = ۱۱۵ – ۱۲۰) ، خلاقیت به منزله بعدی تقریبا مستقل در می آید ». به عبارت دیگر ، این گفته به این معناست که حدی از طراز عقلی به منزله یک شرط لازم (اما نه کافی) تحول خلاقیت محسوب می شود . (تورنس ،قاسم زاده، ۱۹۶۷ ص : ۱۱ ). «یاماهوتو» روابط بین خلاقیت و هوشبهر را با موفقیت تحصیلی که متغیر « معلم » در آن منظور شده باشد را مورد تحقیق قرار داد . این تحقیق نشان می دهد که در مورد آموزش حساب به شاگردان مدارس ابتدائی در صورتیکه معلم غیر خلاق باشد ، شاگردان غیر خلاق نسبت به شاگردان خلاق موفقیت بیشتری را کسب می کنند و بر عکس ، وقتی معلم از نظر سطح خلاقیت در سطح عالی قرار گرفته باشد نتایج شاگردان غیر خلاق خیلی ضعیف است حال آنکه نتایج شاگردان خلاق خیلی خوب است . نتیجه گیری عمده یاماهوتو این است که وقتی معلم از خلاقیت کمتری برخوردار است شاگردان غیر خلاق در درس حساب از شاگردان خلاق جلو می افتند . (yamamoto,۱۹۶۳)نتیجه پژوهشهای جدید در مورد فعالیتهای مغز نشان می دهد که بهره احساسات و هیجانات انسان باE . Q است که معیار واقعی تری برای سنجش میزان هوش انسان است نه بهره هوشی یاI . Q بعبارت دیگر ، بهتر است بگوئیم که هوش احساسی یا E . Q تعیین کننده موفقیت و کامیابی انسان در زندگی شخصی ، شغلی و اجتماعی است نه بهره هوشی یا . Q I. «براین تریسی» در کتاب موفقیتهای کلیدی می نویسد : یکی از هوشمندانه ترین کارها این است که به هنگام اخذ تصمیمات هم به ندای قلبی خود یا به ندای ضمیر ناخودآگاه خود گوش فرا

دهیم . در جایی دیگر می نویسد : نیرومندترین عاملی که در اعمال و رفتار ما اثر دارد نیروی عشق است . زیرا هر آنچه در زندگی انجام می دهیم یا برای عشق است یا برای جبران کمبود عشق » . (آقائی فیشانی ، ۱۳۷۷ ص : ۸۷). فرایند خلاقیت :پو انکاره ریاضی دان مشهور می گوید : مدتی روی توابع ریاضی کار کردم هر روز پشت میز کار می نشستم دو یا سه ساعت کار می کردم ، اما نتیجه ای نمی گرفتم یک شب بر خلاف معمول ، مقداری قهوه سیاه نوشیدم و این باعث شد نتوانم بخوابم . افکار مختلفی از ذهنم گذشت از جمله آنچه قبلاـ روی آن کار می کردم دوباره در ذهنم مجسم کردم . دراین هنگام و در زمان کوتاهی ، نتایج را روی کاغذ یاداشت نمودم . بر اساس آنچه که پوانکاره طرح نمود و با الهام از مراحلی که ذکر شد والاس تقسیم بندی معروف خویش از مراحل خلاقیت را ارائه نمود . مراحل والاس : ۱. آمادگی ۲ . نهفتگی ۳ . اشراق ۴. اثبات ۱ . آمادگی : یک دانشمند یا هنرمند ، قبل از خلق اثر خویش باید از ابعاد مختلف و با زمینه کاری خویش آشنا باشد . مثلا برای ارائه یک نظریه جدید یا یک اثر هنری ، لازم است بر مقدمات آن کار مسلط باشد و از یک نوع آمادگی کلی در زمینه های مختلف برخوردار باشد مثلا در نقاشی ،آشنایی با رنگها ، ابعاد ، چشم اندازه ها و ... ضروری است . علاوه براین آمادگی عمومی ، یک نوع آمادگی خاص نیز ضرورت دارد . منظور از آمادگی خاص ، بررسی ، جستجو ، مطالعه و جمع آوری مدارک درباره موضوع مورد نظر است . یکی از روشهای مفید در این زمینه ، مطالعه عقاید و نظریات دیگران در باره آن موضوع است . فرد با آشنایی با نظریات دیگران و مراحلی که طی کرده اند بسیاری از واقعیتها و مشکلات و موانعی که در کار خود دارد را درک می کند ، اما بعد از آن برای رشد افکار خویش نظریه های دیگر را رها می نماید . ۲. نهفتگی: در این مرحله ظاهرا نوعی توقف در کار دیده می شود و فرد هیچ تلاشی برای رسیدن به نتیجه انجام نمی دهند . در این مرحله ممکن است حتی راجع به مساله فکر هم نشود . بعضی از روانشناسان معتقدند در این مرحله ذهن ناخودآگاه شروع به فعالیت می کند ، یعنی هر چند ظاهرا فاقد هر گونه پیشرفت آشکاری است ، در واقع مسئله رها نشده است بلکه ذهن نا خود آگاه آن را دنبال می کند . پوانکاره در این زمینه می گوید : در آغاز قابل توجه تر از همه ، پیدایش یک اشراق ناگهانی است که نشانه روشنی از عمل طولانی و پیشین ناخودآگاه است . من تاثیر فعالیت ناخودآگاه در ابداعات ریاضی را مسلم می دانم . دیده شده است که بعضی از افراد مسئله ای که روی آن کار می کردند به عمد کنار می گذارند و به فعالیتی دیگر می پردازند تا برای حل مسئله آمادگی کافی بیابند . ۳ . اشراق : این مرحله در فرایند خلاقیت جایگاه خاصی دارد . چون در این مرحله تفکر شکل می گیرد و حل مسئله روشن می شود . اغلب متفکران ظهور این مرحله را نا گهانی می دانند فرد خلاق در طول کار طبیعتا با موانعی برخوردار می کند که کار را دچار وقفه می سازند و امکان هر گونه پیشرفت را از فرد سلب می کند ولی ناگهان موضوع روشن می گردد و فرد می تواند همه موانع را از سر راه بردارد. مرحله اشراق توام با جنبه های عاطفی است ، چون فرد با تحقق مسائل که از آن جدا بوده است احساس لذت می کند و این امر ، خود ، انگیزه تلاش و کار را بیشتر می کند . پوانکاره می گوید : درست همان وقت که پیرامون مسئله ای فکر می کردم برای گردش و مطالعه زمین شناسی ، از شهر خارج شدم ، در موقع مسافرت مسئله ریاضی را فراموش نمودم . اما پس از مدتی ، وقتی داشتم سوار اتوبوس می شدم ، بدون اینکه قبلا راجع به مسئله فکر کرده باشیم یا افکار دیگر مقدمات رسیدن به جواب مسئله را به ذهنم ایجاد کرده باشند ناگهان به ایده تازه ای دست یافتم . ۴ . اثبات : در این مرحله فرد خلاق آنچه را به دست آورده است اعم از اختراع ، اکتشاف یا نظریه تازه اش را مورد ارزیابی قرار می دهد ، شواهد آنرا دوباره می سنجد و آنرا از لحاظ منطقی آزمایش می نماید . او همین طور می تواند از دیدگاه و قضاوت دیگران بهره مند شود . تا اثر خویش را تکمیل کند . در واقع اهمیت و ارزش کار تازه به وسیله باز بینی در این مرحله روشن می گردد . بسیاری از دانشمندان و متفکران جهت اثبات اشراق خویش سالیان طولانی تلاش نموده اند . بعضی مواقع در این مرحله ممکن است اثر تازه کاملا تغییر کند یا تصحیح گردد تا نتایج بهتری را در بر داشته باشد(حسینی،۱۳۷۷). مراحل اسبورن :اسبورن پیرامون فرایند تفکر خلاق ، دیدگاه جامع دیگری را مطرح می کند . او اعتقاد داشت فرایند تفکر خلاق شامل سه

مرحله اصلی است این مرحله عبارتند از : ۱ . حقیقت جوئی : شامل تعریف مسئله و آماده سازی است . ۲ . ایده جویی : شامل ایجاد ایده ها و پروراندن ایده هاست . ۳. حل مسئله جوئی : شامل ارزیابی و انتخاب است . ۱. حقیقت جوئی ، که اول تعریف مسئله را شامل می شود . هدف از تعریف مسئله این است که بدانیم به دنبال چه هستیم . تعریف مسئله ممکن است با یک مسئله کلی آغاز شود و به مسائل فرعی ختم گردد . مسائل گاهی برای فرد ایجاد می شود و گاهی او مسائل را بوجود می آورد بسیاری از کارهای بزرگ و با ارزشی که بوجود آمده بواسطه مسائل خوبی بوده که طرح شده بعبارتی ، قبل از تحقیق ، هر گونه ابداع ، اختراع، اکتشاف ، یک سوال یا مسئله ای اساسی ، طرح گردیده است .دوم ، آماده سازی است ، در این مرحله ازحقیقت جویی ، فرد به جمع آوری اطلاعات وتجزیه و تحلیل آن می پردازد . ابتدا دانش و تجربه های قبلی درباره مسئله تمرکز می شود و سپس تجربه های جدیدی در رابطه با مسئله جمع آوری می شود . متخصصان اعتقاد دارند در جمع آوری اطلاعات نباید افراط شود .چون زیادی اطلاعات ممکن است منجر به پیروی از کارهای قبلی شود ، بنابراین جمع آوری اطلاعات اساسی و محوری، کافی است . آنچه در این مرحله مهم است ، تعمق کافی در اطلاعات بدست آمده است . در این کنکاش و جستجو باید مواردی که منجر به شکست شده است را نیز مد نظر داشت چه بسا علل شکست بتواند ایده های تازه به فرد بدهد . در اینجا تجزیه و تحلیل نیز اهمیت خاصی دارد . زیرا از طریق آن می توان به ارتباط امور پی برد و تفکر خلاق را هدایت نمود . ۲. ایده جوئی : در این مرحله ایده های مختلف و متعددی طرح می گردد و در آن تداعی معانی نقش خاصی ایفا می نماید بدین ترتیب یک فکر منجر به فکر دیگری می گردد که این امر با اتصال قوه تصور با حافظه ممکن می شود . برای ایده یابی بهتر و بیشتر باید موانعی که فکر را بسته نگه می دارد کنار زد و عواملی که می تواند در یافتن ایده های بهتر موثر باشد را تقویت نمود . متخصصان اعتقاد دارند در این مرحله باید به اصل کمیت توجه داشت که این امر منجر به بهبود کیفیت می شود . هر چه ایده های بیشتر ایجاد گردد ، احتمال یافتن ایده های خوب بیشتر خواهد بود بر همین اساس برنامه های آموزشی ایده جوئی از جمله ، یورش فکری طرح شده است . ۳. حل مسئله جوئی : این مرحله مستلزم ارزیابی و آزمایش ایده های انتخاب شده در مرحله قبل و در نهایت انتخاب و گزینش راه حل نهائی است ، اغلب راه حل نهائی از ترکیب ایده های مختلف بدست می آید . نتیجه اینکه روش حل مسئله اسبورن ، به دنبال بر انگیختن هر چه بیشتر خلاقیت است. الگوی معروف اسبورن – پارنز بر اساس همین مراحل شکل گرفت ، این الگو شامل پنج مرحله است که عبارتند از :۱. حقیقت یابی : در این مرحله اطلاعات لازم برای تعریف مسئله مسئله جمع آوری می شود . ۲. مسئله یابی : بیان مسئله آنگونه که اصل قضیه را بخوبی روشن نماید . ۳. ایده یابی : برای حل مسئله ایده های هر چه بیشتر جستجو می شود . ۴. راه حل یابی : از بین ایده ها بهترین راه حلها انتخاب می شود . ۵. پذیرش یابی : راه حلهای انتخاب شده برای اجرا آماده می شود (حسینی ،۱۳۷۸). مراحل تورنس : ۱ . جذب : اولین مسئله جذب یا فریفته شدن نسبت به یک موضوع است که اغلب نیاز به اطلاعات جدید دارد. ۲ . الهام : این مرحله بسیار سریع اتفاق می افتد و تعریف و مشاهده آن بسیار مشکل است . به عبارت دیگر قبل از وقوع ، هیچ آگاهی نسبت به آن نداریم . بعضی اوقات مواد اولیه آن با ایده یا راه حل همراه می شود و این همان مرحله ای است که می گوئیم آهان؟۳. آزمایش : در این مرحله ایده بوجود آمده ، آزمایش می شود تا اینکه معلوم شود مفید و مولد هست یا خیر؟ پالایش : در این مرحله ایده به منظور کاربردی کردن و مصرف آن ، اصلاح می شود. مراحل سوم و چهارم به زمان زیادی احتیاج دارد تا جائی که ادیسون می گوید : استعداد و الهام یک درصد کار است و ۹۹/. درصد آن سخت کوشی است . ۵ . ارائه عرضه : مرحله آخر مرحله ای است که اگر اتفاق نیفتد اکثر خلاقیتها خنثی می شود . در این مرحله ابتدا باید در درون فرد اتفاق بیفتد به این معنی که ابتدا ایده بدست آمده را قبول کند و بعد از تعهد به آن ، نتیجه آن را به دیگران ارائه کند (صمد آقائی ،۱۳۷۸ ص : ۱۶۸). نظریه های جدید فلسفی۱ . خلاقیت یا آفرینشگری بعنوان نبوغ شهودی: بنابر این دیدگاه خلاقیت ، شکلی سلیم و گسترش یافته از شهود است . آفرینشگری گر چه دیگر ، نابهنجار و یا بیمار تلقی نمی شود ، اما هنوز شخصی نادر و از گونه

متفـاوت است . چنین شخصـی در خلال کنش خلاق ، آنچه را که دیگران فقط به طـور استدلالی و در دراز مـدت در می یابـد ، بلاواسطه و مستقیما ، درک می کننـد . بنـابراین آفرینشـگری را نمی توان به طور کلی آموزش داد . زیرا غیر قابـل پیش بینی ، غیر عقلائی و محدود به معدودی افراد غیر عادی است . این نبوغ ، دراواخر دوره رنسانس مطرح شد . و در مورد نیروی خلاق مردانی ، ماننـد داوینچی ، ساری و تله سیو بکار می رفت . ۲ . آفرینشـگری به عنوان نیروی حیاتی : یکی از نتایـج نظریه تکاملی داروین این بود که آفرینشـگری انسانی ، نماینگر نیروی خلاقی است که در ذات خود زنـدگی نهفته است. هر چند که ماده ای بی جان ، از این دیـدگاه غیر خلاق است . امـا تکامـل حیاتی ، اساسا خلاق اسـمی باشـد . زیرا پیوسته انواع تازه ای را بوجود می آورد . به نظر می رسـد که نیروی خلاق تکامـل ، خود را به صور گوناگون پایان ناپـذیری عرضه می کنـد که یکتا و بی نظیر و غیر قابل تکرار و باز گشت ناپذیر هستند . امروز یکی از پیشتازان این نظریه بیو لوژیستی بنام «ادموند سینوت» است . وی معتقد است که زندگی ، خلاق است زیرا خود را سازمان می دهـد ، تنظیم می کنـد و پیوسـته دست به ابداع می زند . ۳ . خلاقیت بعنوان نیروی کیهانی : خلاقیت انسان ، بعنوان تجلی نیروی خلاق نهفته در تمامی موجودات نیز تلقی شـده است . به گفته وایت هـد ، این آفرینشـگری،ادواری و یا آهنگین است ، چرا که جهـان شامل نهری از رویـدادهای فردی نیست ، بلکه رویـدادهائی است که در بر گیرنـده هستی های واقعی می باشد که زاده می شوند ، رشد می کنند و می میرند . به اعتقاد وایت هد ، این آفرینشـگری ، بی وقفه ابداع می کند این ابداعها دو نوعنـد . هر وجودی به یک معنا ، بایـد به طور مرتب خود را تجدیـد حیات کند تا بتواند به موجودیت خود ادامه دهد . اگر قرار باشد موجود یاد شده خود را آنطور که هست باقی نگهدارد . بایستی پیوسته اجزاء خود را جایگزین کند . هر کدام از این اجزاء هم شبیه به جزء پیشین بوده و هم بی همتاست . زیرا باآن جزء یکسان نیست . در معنای دوم ، آفرینشگری ، پیوسته در حال تولید هستی ها و تجارب و حالاتی است که کاملا بی نظیرند . وایت هد در این مفهوم ، آفرینشگری را « نوعی روی آوردن به ابداع » می نامد . بنـابرین آفرینشـگری ، هم آنچه را که قبلاـ وجـود داشـته است ابقـا می کنـد و هم اشـکال تـازه ای را بوجود می آورد.(نلر، مسـدد، ۱۳۶۹). نظریـه هـای روانشـنا سـی – تـداعی گروی : در قرن نـوزدهم ، نظریـه تـداعی گروی ، مکتب روان شناسـی در انگلیس و آمریکا بود که ریشه آن به جان لاک بر می گردد . هر چنـد که این نظریه طرفـدارانی ندارد ، اما به اعمال نفوذ قابل توجهی ، بویژه در مکتب رفتـار گرائی ادامه می دهـد . تـداعی گروی در این اصـل خلاـصه می شود که اندیشـیدن عبارت است از ، مرتبط ساختن ایده های ناشی از تجربه ، بنابر قوانین فراوانی ، تازگی ، وضوح . هر قدر که دو ایده ، بیشتر ، تازه تر و واضح تر با هم مربوط باشند . وقتی که یکی از آنها به ذهن می رسـد به احتمال زیاد دیگری نیز آن را همراهی می کنـد . بنابر نظریه تـداعی گروی ، ایـده های جدید از ایده های قدیم و به وسیله فرایند آزمون و خطا پدید می آیند . شخص هنگام رویارو شدن با مسئله ای ترکیبی از ایده ها را یکی بعـد از دیگری فرا می خواند . پس تفکر خلاق عبارت از ، فعال کردن ارتباطات ذهنی است و تا آنجا ادامه دارد که یا ترکیب درستی از آن بـدست آیـد یـا آنرا کنـار گـذارد . – نظریه گشـتالت : تفکر خلاـق بازسازی گشـتالتها یا الگوهائی است که از نظر ساختاری ناقص هسـتند . با وضـعیتی مسـئله دار شـروع می شود که از جهتی نا تمام است . شخص این مشکل را بعنوان یک کل در نظر می گیرد سـپس پویائی خود مسـئله ، نیروها و تنشهای درون آن ، خطوط فشار مشابهی را در ذهن بوجود می آورند . شخص با دنبال کردن این خطوط فشار ، راه حلی را می یابد که هماهنگی کل را دررسیدن به آن برمی گرداند ولی از طریق این فرایند نوعی اشتیـاق ذاتی یعنی گرفتن الگوئی کلی و بـاز گردانیـدن نظم به آن را ، ارضـا می کنـد – روانکاوی : روانکاوی دارای نفوذ بسیار مهمی در نظریه آفرینشـگری است . به گفته فرویـد خاسـتگاه خلاقیت در تعارضـی است که در ذهن ناخود آگاه وجود دارد . ذهن نـاخود آگـاه دیر یـا زود ، راه حلی را برای این تعارض می یابـد اگر که راه حل خود برون گرا باشـد، یعنی اگر فعالیتی را تقویت کند که توسط خود یا بخش آگاه شخصیت تعیین شده است ، نتیجه آن در رفتار خلاق آشکار می شود اگر چه راه حل یادشده ، با «خود» مغـایرت داشـتهرت داشـته باشـد . آنرا پس می زنـد و یـا به صورت روان نژنـدی ظـاهر می شود بنابراین آفرینشـگری و روان

نژنـدی ،از منبع مشترکی که همـان تعارض در ناخود آگاه است ، تغـذیه می کنـد .و شـخص خلاق و روان نژنـد با یک نیرو ، یعنی انرژی نا خود آگاه ، رانده می شود .(نلر،مسدد، ۱۳۶۹، ص : ۳۲). روانکاوی جدید روانکاوان جدید تا حدی افکار فروید را تعدیل کردنـد ، آنهـا معتقدنـد افراد خلاـق در عین اسـتفاده از ناخودآگـاه خـود ، مغلوب آن نمی گردنـد و این نشـانگر « خود » مطمئن و منعطف آنهاست . آنها این نظریه را که خلاقیت با آشـفتگی روان توام است رد می کند. اما معتقدند بسیاری اوقات افراد خلاق، از قضاوت دیگران در رابطه با اثرشان در اضـطرابند و چون وجود خویش را وابسـته به اثرشان می داننـد نیازمند عرضه و پذیرفته شدن آنهـا هسـتند نظریـات مکتب روانکـاوی دربـاره خلاقیت از چنـد جنبه قابل توجه است . فرویـد معتقـد است که خلاقیت نوعی رفتار دفـاعی است . که برای کـاهش رفتارهـا و تنشـها انجام می گیرد هر چنـد خلاقیت در جهت کاهش تنش باشـد اما بخودی خود می توانـد هـدف واقع شود چنانکه دیـده شـده بسـیاری از مواقع افراد خلاق به دنبال مشـکل و عـدم آرامشـی هسـتند آنها از پیچیدگی استقبال کرده و با آن دست و پنجه نرم می کنند (حسینی ، ۱۳۷۸)۱. ای. جی. اسکاکتل : در برابر دیدگاه روانکاوی که خلاقیت را ابزار سائقه های درونی می داند اسـکاکتل عقیده دارد که آفرینشگری حاصل پذیرا بودن نسبت به دنیای بیرون بوده و بنابراین نتیجه قـدرت پـذیرش بیشتری برای تجربه است . اسـکاکتل دو شـیوه اصـلی ادراک و یا ارتباط بین ذهن و عین را از هم متمایز می کنـد . یکی خود مـدار ، یا ذهن مرکز و از این رو ذهنی است . دیگری شـی مـدار یا عین مرکز است و سـعی می کند چیزها را آنگونه که هستند، بفهمد . قاعدتا، ادراک خود مداری زمان نوزادی و کودکی ، در نوجوانی و بزرگسالی جای خود را به شی مداری می دهد . و خلاقیت عبارت است از توانائی پذیرا ماندن در برابر جهان . یعنی برتر دانسـتن درک شـیءمداری بر خود مداری و دیدن چیزها با تمامیت و واقعیتشان است و نه برحسب عادت و علایق شخصـی . به گفته اسـکاکتل ، بشر نیاز مند آن است که خلاق باشد ، نه به دلیل ارضاء سائقه های خود بلکه به این دلیل که نیاز دارد با دنیای اطراف خود رابطه برقرار کنـد آفرینشـگری ، در انعطاف پـذیری ذهنی و شـدت علاـقه و در روشـهای گوناگون، ابراز می شود و درست است که آفرینشـگری در بر دارنـده عنصـر فکری است . اما ویژگی اصـلی آن ، پـذیرا بودن و انعطـاف پـذیری است تا بازیگوشـی (نلر،مسـدد،۱۳۶۹).۲ . کـارل راجرز : اگرآفرینشــگری برای اســکاکتل ، نـوعی پـذیرا بـودن نسـبت بـه تجربـه اسـت . راجرز افزون بر ایـن نکـات بیشـتری را مـد نظر دارد . بـه اعتقـاد راجرز ، آفرینشـگری ، یعنی خود شکوفائی و انگیزه آن خود فرهیختگی است ، ولی می گوید آفرینشگری عبارت است از ، تمایل به ابراز و فعال کردن تمامی اسـتعدادهای موجود زنـده ، به حـدی که چنین فعالیتی موجود زنـده و یا خود را تعالی بخشد . راجرز می گوید : آفرینشـگری دارای رابطه درونی معینی است . یکی از این شـرایط پذیرا بودن نسبت به « تجربه » و یا « توانائی پاسخ به چیزها » نه بر حسب رده بنـدیهای قراردادی ، بلکه بدانگونه است که وجود دارند . این کار مسـتلزم انعطاف پذیری در عقاید و ادراکات و تحمل ابهام بدون تعبیر و تفسیر اجباری است . شـرط دیگر ، شامل یک مرکز سـنجش درونی است . یعنی ممکن است آفرینشگر نظریات دیگران را در مورد کارش مـد نظر قرار دهـد ، اما اجازه نمی دهـد که به طور بنیادی آنرا تغییر دهند . شـرط سوم عبارت است از ، توانائی بازی کردن با عناصـر و مفاهیمی است که نتیجه آن ، شـعف ، ناشـی از کاوش فکر است . کوستلر : کتاب آرتور کوستلر به نام «کنش آفرینش» جاه طلبانه ترین کوششی است که تا کنون برای جمع آوری یافته های علوم مختلف و یکپارچه ساختن آنها در نظریه منفردی از آفرینشـگری ، انجام شده است. کوسـتلر در کتاب خود که حاوی اندیشه های جسورانه و سـندیت سرشاری است . بر این است که نظریه خود در مورد ماهیت آفرینشگری را به گونه ای که در شوخ طبعی ، هنر و علم ابراز می شود تالیف کنـد. تز اصـلی او این است که تمامی فرایندهای خلاق ، الگوی مشترکی دارند که آنرا ارتباط دو وجهی می نامد و آن ، پیوند دادن سطوح تجربه هـای بی ارتبـاط پیشـین یـا مبناهـای داوری است . تمامی فعالیتهای خلاق ، متضـمن ساختاری از عادات منظم رفتار و اندیشـه است که پیوسـتگی و ثبـات را برقرار می کنـد امـا فضائی را برای نوآوری باز می گذارنـد. به گفته او هر الگوئی از انـدیشه یا رفتار توسط مجموعه ای از قواعد کنترل می شود . که یا ذاتی هستند یا آموخته شده اند . در عین حال، این الگو برداری ، انعطاف پذیری

معینی است تا بتواند به طور گزینشی گستره ای از شرایط محیط واکنش نشان دهد . (نلر، مسدد، ۱۳۶۹). ادامه دارد...

## ضرورت شناخت علم حسابداری

متدین هادی

مقدمه: ضرورت شناخت علم حسابداری علم حسابداری تکامل دانشهای بشری به مدد مؤلفه‌ها و عوامل گوناگونی صورت می گیرد که یکی از آنها، کسب شناخت کافی درباره آن دانش و نقد آن از بیرون است. برای کسب شناخت درباره یک دانش، ناگریز باید وارد مقولهٔ "چیستی" آن دانش شد. سوال از چیستی دانش پرسشی بسیار پیچیده و فلسفی است، اما ناگزیر باید به آن تن داد و کوشید بدان پاسخ داد. علوم معتبر، هر کدام برای خود فلسفه‌ای دارد که از چیستی آن سخن می گوید و ماهیت آن را نشان می‌دهد. کسانی که وارد رشته حسابداری می‌شوند از سر تعصب حرفه‌ای یا شناخت و یا هر دو، دوست دارند که حسابداری را علم بدانند و برای علم بودن آن دلیل بیاورند و از دیدگاه فلسفی درباره چیستی آن بیندیشند. این گونه اندیشه‌ها خود ممکن است به پیشرفت حسابداری و جهت‌دهی چارچوب ذهنی انسان درباره حسابداری و نظام‌مند شدن این رشته بینجامد.۱-آیا قددانشجویان درآینده شغلی آنان موثراست؟۲-آیا بین حرفه حسابداری و آینده شغلی مطمئن رابطه جهت دار وجوددارد؟اهمیت موضوعدانش حسابداری در بخش مالیات کاربرد وسیعی دارد. چون محاسبه سود به یاری حسابداری امکان پذیر است و تعیین مقدار سود نیز مبنای محاسبه مالیات شرکتها اعم از دولتی و خصوصی می باشد.فارغ التحصیلان این رشته پس از اتمام تحصیل می توانند در سطوح مختلف و شاخه های متفاوت عهده دار انجام امور مالی گردند که شرح آن چنین است:الف) حسابداریفارغ التحصیلان می توانند در کلیه موسسات و واحدهای تجاری، اعم از دولتی یا خصوصی به عنوان حسابدار در شاخه های زیر مشغول کار شوند:حسابداری مالی: در کلیه شرکتها و موسسات تجاری و غیرانتفاعی.حسابداری صنعتی : در کلیه واحدهای صنعتی و شرکتهای تولیدی.حسابداری دولتی : در کلیه سازمانها و ادارات دولتی به عنوان حسابدار یا عامل ذیحساب.حسابداری مالیاتی : در ادارات دارایی.حسابداری بیمه : در موسسات بیمه .حسابداری بانکها : در شعبه ها و سرپرستی بانکها .حسابداران پس از مدتی اشتغال به کار حسابداری می توانند در سمت مدیریت مالی واحدهای تجاری ، ایفای نقش نمایند.ب ) حسابرسیفارغ التحصیلان رشته حسابداری قادرند با توجه به شاخه های حسابداری در بند الف در حرفه حسابرسی شاغل شوند.بیان مسئله شناخت علم ناشی از ذهنیت فلسفی است و متقابلاً بر رشد اندیشهٔ فلسفی نیز تأثیر گذاشته است. حتی امروزه در آموزش دانش حسابداری به تبیین فلسفی آن نیاز داریم و بدون به‌کارگیری این گونه اندیشه و روشهای مختلف شناخت علمی، با تنزل دانش حسابداری در مقایسه با سایر علوم رو به‌رو می‌شویم و تأثیر نهایی آن کم شخصیت شدن حسابداران (از حیث صاحب رأی و تفکر بودن) خواهد بود. یکی از راههای دستیابی به شناخت علمی، نگرش به سرگذشت حسابداری و جایگاه تاریخی آن از بدو پیداش جوامع بشری و استنتاج قانونمندیهای رشد حسابداری می‌باشد و به قول گوته، "تاریخ دانش، خود دانش است". به‌تحقیق می‌توان گفت که حسابداری پیشینه‌ای همانند کتابت نزد جوامع بشری دارد و همچنان که کتابت نمود بارز تمدن انسانهای جوامع کهن است، حسابداری نیز در نیاز به ثبت و تفسیر پدیده‌های اقتصادی جوامع بشری پا به‌پای کتابت پا به عرصهٔ ظهور نهاده و به رشد خود ادامه داده و در جوامع مختلف بر حسب پویشهای خاصی که وجود داشته، نقش و وظیفه خود را به تمدن بشری عرضه کرده است. سرگذشت حسابداری در دوره‌های پیدایش تمدن انسان، با سرگذشت ریاضیات در هم آمیخته است، چنانکه ریاضیات کاربردی در تمدنهای بشری در مناطق مختلف آمیزه‌هایی از کاربرد علم حساب در زندگی روزمره و در تجارت و بازرگانی داشته است. ۱-آیا حرفه حسابداری آینده شغلی مطمئنی دارد؟۲-آیاحسابداران می توانند دربخش مدیریت مالی مشغول به کارشوند؟به نظر می رسد فارغ التحصیلان دوره های تحصیلات تکمیلی این رشته، آمادگی و پختگی بیشتری برای حضور در بازار کار دارند.نتیجه یکی از تحقیقات دانشگاه

«کلمبیا» مبنی بر این بود که از از دهه ۷۰ به بعد همه شرکتهای موفق، شرکتهایی بوده اند که مدیر آنها تحصیلات مالی داشته است. چون از این دهه به بعد اطلاعات نقش مهمی پیدا کرده است و مهمترین اطلاعات نیز، اطلاعات مالی است که تاثیر بسیاری در تصمیم گیری روسای شرکت ها دارد.«فرصت های شغلی یک حسابدار بسیار گسترده است و از پایین ترین سطح تا بالاترین سطح را در بر می گیرد. و با وجود این که در دانشگاههای مختلف کشور اعم از دولتی ، غیرانتفاعی و آزاد، دانشجویان بسیاری در رشته حسابداری تدریس می کنند اما تعداد فارغ التحصیلان بیکار این رشته از بیشتر رشته ها کمتر است. چون از یک موسسه کوچک گرفته تا بزرگترین کارخانه های کشور حداقل برای تهیه اظهارنامه مالیاتی به حسابدار نیازمند هستند. سئوالات تحقیق۱-آیا حرفه حسابداری آینده شغلی مطمئنی دارد؟۲-آیاحسابداران می توانند دربخش مدیریت مالی مشغول به کارشوند؟۳-آیافارغ التحصیلان رشته حسابداری می توانندرسازمان های گوناگون به کاربپردازند؟۴-آیاادامه تحصیل دررشته حسابداری تاآخرین مرحله درایران امکان پذیرمی باشد؟فرضیات تحقیقفرضیه اصلی:بین حرفه حسابداری و آینده شغلی مطمئن رابطه جهت دار وجوددارد.فرضیات فرعی:۱-بین اشتغال حسابداران دربخش مالی به عنوان مدیر واشتغال آنان درسازمان رابطه جهت داروجوددارد.۲-بین فارغ التحصیلان رشته حسابداری واشتغال درسازمان های گوناگون رابطه جهت داروجوددارد.۳-بین ادامه تحصیل دررشته حسابداری وبالاترین مدرک تحصیلی این رشته رابطه جهت دار وجوددارد.اهداف تحقیقالف: هدف کلیبررسی تاثیرآینده مطمئن رشته حسابداری ونقش آن برآینده شغلی حسابداران ازدیدگاه اساتیداهداف جزئی۱- بررسی حرفه حسابداری به عنوان آینده شغلی مطمئن .۲- بررسی اشتغال حسابداران دربخش مالی به عنوان مدیر مالی . ۳-بررسی فارغ التحصیلان رشته حسابداری درسازمان های گوناگون .۴- بررسی ادامه تحصیل دررشته حسابداری تا بالاترین مدرک تحصیلی .فصل دوم:ادبیات وپیشینه تحقیقچکیدهدر دنیای امروز که هر روز شکل تازه ای از ارتباطات اقتصادی به وجود می‌آید و افراد و شرکتها و مؤسسات با یکدیگر در ارتباط می‌باشند و تغییرات مالی آنها بر یکدیگر تأثیر دارد و روز به روز این فعالیت‌ها پیچیده‌تر می‌شود این عوامل باعث می شود که نقش حسابداری به عنوان فراهم کنندگان اطلاعات مالی با استفاده از استانداردهای حسابداری برای استفاده کنندگان بیشتر مشخص گردد. نیاز روز افزون موسسات و سازمانها به اطلاعات صحیح و بهنگام جهت بکارگیری در فرآیند تصمیم گیری مدیران، مقوله‌ای اجتناب ناپذیر است. در این راستا سیستم اطلاعات مدیریت منبع اصلی ارائه اطلاعات بشمار می‌آید. سیستم اطلاعات حسابداری به عنوان مهمترین زیر مجموعه این سیستم، اطلاعات مالی متنوعی را در اختیار استفاده کنندگان این نوع اطلاعات، خصوصا " مدیران هر سازمان "قرار می دهد. به طور کلی اطلاعات حسابداری بایستی از ویژگی‌های خاصی برخوردار باشد تا در فرآیند تصمیم گیری مورد استفاده قرار گیرد. ویژگی‌های کیفی این گونه اطلاعات نظیر مربوط بودن، و قابلیت اتکاء از جمله خصیصه‌هایی است که بر میزان بکار گیری اطلاعات به‌موقع (بهنگام) تأثیر می گذارد. در این مقاله مختصری در مورد تعاریف حسابداری و تاریخچه و انواع مختلف حسابداری و اهمیت آن بحث شده است.کلیدواژه : حسابداری ؛ حسابداری صنعتی ؛ حسابداری مالی ؛ حسابرسی ؛ حسابداری دولتی ؛ حسابداری مدیریت-مقدمهحسابداری یک سیستم اطلاعاتی است که با فراهم کردن اطلاعات لازم کمک می کند تا سرمایه گذارها، اعتبار دهندگان، مدیران و دولت نسبت به مسائل اقتصادی بهتر بتوانند تصمیم بگیرند. برای مثال اگر شخصی بخواهد در شرکتی سرمایه گذاری کند، تمایل دارد که وضعیت مالی آن شرکت و یا نتایج عملیات آن شرکت را در طی سالهای قبل بداند. موضوعاتی که بصورت گزارش های مالی توسط حسابداران تهیه می شود. حسابداری به منظور جوابگویی به نیازهای انسان بوجود آمده است به همین دلیل با گذشت زمان و به موازات گسترش فعالیتهای اقتصادی و افزایش پیچیدگی آن، هدفها و روشهای حسابداری برای جوابگویی به نیازهای اطلاعاتی، توسعه یافته است چرا که اشخاص، شرکتها و دولت برای تصمیم گیری در مورد توزیع مناسب منابع مالی نیاز به اطلاعاتی قابل اتکا دارند که این اطلاعات را به یاری حسابداری می‌توان بدست آورد. از سوی دیگر انجام سرمایه گذاری یکی از مواد ضروری و اساسی در فرایند رشد و توسعه اقتصادی کشور است و سرمایه

گذاران نیز از بعد عرضه سرمایه، تا حد امکان سعی دارند منابع مالی خود را به سوئی سوق دهند که کمترین ریسک و بیشترین بازده را داشته باشد. یعنی بدنبال برآورد ریسک سرمایه گذاری خواهند بود. این در حالی است که یکی از مبانی اساسی برای محاسبه ریسک بازار شرکتها، استفاده از اطلاعات تولید شده توسط سیستم حسابداری است.- تعاریف و کلیاتحسابداری یک سیستم است که در آن فرایند جمع آوری، طبقه بندی، ثبت، خلاصه کردن اطلاعات و تهیه گزارش های مالی و صورتهای حسابداری در شکل ها و مدل های خاص انجام می گیرد تا افراد ذینفع درون سازمانی مثل مدیران و یا برون سازمانی مثل بانکها، دولت و ... بتوانند از این اطلاعات استفاده کنند. حسابداری به عنوان یک نظام پردازش اطلاعات، داده‌های خام مالی را دریافت نموده آنها را به نظم در می‌آورد. محصول نهایی نظام حسابداری گزارش ها و صورت های مالی است که مبنای تصمیم گیری اشخاص ذینفع (مدیران، سرمایه گذاران، دولت و ... ) قرار می گیرد.- تاریخچه حسابداریتاریخ حسابداری از جمله موضوعاتی است که جایگاه آن در ادبیات این علم بسیار محدود بوده و نسبت به آن کم‌توجهی و یا بی‌توجهی شده است. این موضوع حتی در عصر حاضر و به‌خصوص در دهه‌های اخیر که پیشرفت‌های شگرفی در کلیه ابعاد علم حسابداری به وقوع پیوسته نیز به وضوح قابل مشاهده است. به طوری که تاکنون نوشته‌ای جامع در خصوص جزئیات زمینه‌های پیدایش افکار متنوع و تشریح ابعاد فنی این دیدگاه‌ها در دسترس نیست.در این مقاله بخشی از تاریخ این علم که با تاریخ تمدن بشری گره خورده، در قلمرو بایگانی اسناد مالی لوحه‌های قلعه (استحکامات) و لوحه‌های خزانه در سال‌های ۱۹۳۳-۱۹۳۴ و ۱۹۳۶-۱۹۳۸ به وسیله کاوشگران آمریکایی در پرسپولیس کشف شد. یک مجموعه در زاویه شمال – شرق صفه و مجموعه دوم در بخش جنوب – شرق. به‌دلیل محل کشف الواح به آنها اسم سنتی لوحه‌های قلعه و لوحه‌های خزانه داده شد. این الواح در سال ۱۹۴۸ به وسیله ژ.ژ. کامرون انتشار یافتند و انتشار آن در سال‌های بعد نیز ادامه یافت.الواح مزبور به تعداد ۱۲۹ مجموعه‌اند و سال‌های سی‌امین سال پادشاهی داریوش (۴۹۲) تا هفتمین سال سلطنت اردشیر اول (۴۵۸) را در بر می‌گیرند. به استثنای یک لوح اکدی که در زمستان (۵۰۲) نوشته شده است.لوحه‌های قلعه – تاریخ‌گذاری شده از سیزدهمین تا هجدهمین سال داریوش (۵۰۹-۴۹۴) بسیار چشمگیرترند. در سال ۱۹۶۸، ر.ت هالوک ۲۰۸۷ لوحه آن را انتشار داد و ده سال بعد به انتشار ۳۳لوحه دیگر همت گماشت. بعضی‌ها هم پس از آن به طور مجزا و جداگانه منتشر شده‌اند.اما در مورد ۵۸۰ مهر (از جمله ۸۶ مهر توام با نوشته) که در لوحه‌ها منقوش‌اند، بخشی از آنها منتشر شده‌اند که حاوی ۱۶۳ نوشته آرامی‌اند و در سال ۱۹۷۰ مضامین آنها به‌وسیله ر.ا.بوومن انتشار یافته است. این اشیا (به صورت فرضی) تاریخ دوران سلطنتی خشایارشاه و اردشیر (فاصله سال‌های ۴۷۹-۴۷۸ و ۴۳۶-۴۳۵) را دارند.صدها متن و سرلوحه آرامی هنوز منتشر نشده باقی مانده‌اند. علاوه بر آن چند متن نادر که به یک متن کوتاه به زبان یونانی و یک متن دیگر به زبان فریگیه‌ای. بنابراین اکنون چندین هزار لوحه و کتیبه در اختیار مورخان امپراتوری هخامنشی است.در واقع الواح پرسپولیس جنبه داستانی و روایت‌گونه ندارد و در هیچ یک از آنها نه به شرح لشکرکشی‌ها پرداخته شده و نه اشاره‌ای حتی به صورت غیرمستقیم به تاریخ سلسله‌ای شده است. عمده مطالب در الواح استحکامات مربوط به عملیات گردآوری، انبارداری و توزیع مواد غذایی و آذوقه است و استفاده‌کنندگان از این مواد عبارتند از شاه و خانواده او، صاحب‌منصبانه رتبه دیوانی (سازمان اداری)، کهنه (یا خدمتگذاران دینی)، چارپایان و به‌خصوص کارگران که در دبیرخانه‌ها، تاسیسات کشاورزی دهات، کارگاه‌های تبدیل مواد و کارگاه‌های پرسپولیس کار می‌کنند.در یک زنجیره دراز از این الواح (که به عنوان سری Q مشخص شده است)، تحویل جیره‌های غذایی به افراد و گروه‌هایی که از نقطه‌ای به نقطه دیگر امپراتوری سفر می‌کنند، ثبت شده است. در سه سری دیگر از الواح، نامه‌ها، یادداشت‌های روزانه و صورتحساب انبارها نوشته شده است. اما در الواح خزانه به‌خصوص واریز جیره به صنعت‌کارانی که در کارگاه‌های پرسپولیس در دوران داریوش، خشایارشاه و اردشیر اول کار می‌کرده‌اند، ثبت شده است و مشخص می‌کند که از سال‌های ۴۹۳-۴۹۴ بخشی از جیره به صورت پول پرداخت (یا ارزیابی) شده است و نه به شکل محصولات غذایی.به استثنای

جیره‌های سفر (در سری Q مشخص شده‌اند) مابقی اسناد به یک حوزه جغرافیایی، از فارس مرکزی تا سوشیان و از شوش در شمال غربی تا نی‌ریز در جنوب شرقی محدود می‌شوند. الواح خزانه تنها مربوط به فعل و انفعالاتی‌اند که در پرسپولیس روی داده‌اند. از طرفی، تقسیم‌بندی زمانی نیز بسیار نامساوی است زیرا به عنوان مثال ۵/۴۶درصد الواح قلعه مربوط به سال‌های ۲۲ و ۲۳ سلطنت داریوش (۵۰۰–۴۹۹) هستند و این نسبت برای الواح سری Q (جیره سفرها) به ۷۲درصد می‌رسد. از الواح خزانه بیش از ۶۰درصد مربوط به دوران سلطنت خشایارشاه هستند و در این زمان (۴۸۶–۴۶۶) بیش از ۶۰درصد آن به سال ۴۶۶ تعلق دارند و طبیعی است که نتیجه‌گیری تاریخی از این درصد دشوار است. به نظر می‌رسد کاشفان تنها بخشی ناچیز از بایگانی های مرکزی پرسپولیس را از زیر خاک بیرون کشیده‌اند. بخشی مهم از امور اداری بدون شک ابزار و لوازم فاسدشدنی را ثبت کرده‌اند. الواح قلعه بیشتر از منشیان و کاتبان بابلی نام می‌برند که بر پارشمن (پوست‌های حیوانات) می‌نوشته‌اند و روش تحریر آنان نه تنها به وسیله مولفان کلاسیک مانند هرودت تصریح شده است، بلکه از طریق کشف بخشی از مکاتبات که روی پوست نوشته شده نیز مسجل شده است.حتی در این خصوص اشاره‌ای واضح در پرسپولیس وجود دارد که عبارت است از نامه شاهزاده خانم «ایردبم» که بر لوحه‌ای از خاک رس نوشته شده و در آن اشاره به سندی شده است که روی پارشمن نوشته شده است.بخش‌هایی از نوشته های هرودت صراحت دارند بر این که علاوه بر این وسایل، استفاده از لوحه‌های چوبی موم اندود نیز که در بابل در دوران بابلی (و قبل از آن به وسیله اقوام هیتیت و آسوری‌ها) رایج بوده همچنان ادامه داشته است.باید قبول کنیم که در این شرایط به بایگانی‌های بیش از چند دبیرخانه دسترسی پیدا نشده است و بایگانی دفاتر دیوان‌های دیگر – که با توجه به اسناد حاصله از سایر قلمروهای پادشاهی و شرق میانه‌ای قدیم – مامور حفظ و نگهداری و اداره امور دارایی‌هایی از قبیل اشیای قیمتی، سلاح‌ها یا البسه بوده‌اند، در اختیار نیست.از طرفی این همان واقعیت مهمی است که روایات قدیمی به سبک و روش خود منتهی به وضوح و روشنی تمام آن را نقل کرده‌اند که همان غارت و تاراج پرسپولیس به وسیله مقدونیان است (به عنوان مثال کنت – کورث در کتاب پنجم خود در فصل ششم، صفحات ۳ تا ۵ از غارت پارچه‌ها، مبل و اثاث، البسه شاهی، ظروف و گلدان‌ها و غیره) نام می‌برد.سیستم انبارداریاکنون به کمک لوح‌های دیوانی مشخص شده است که تخت جمشید مرکز سازمان اداری پارس بوده و سررشته تمام امور در تخت جمشید به هم پیوسته است.به عنوان یک کارمند در سفر، همیشه گذرنامه‌ای ممهور به همراه داشت.در این گذرنامه آمده بود که دارنده گذرنامه از سوی چه کسی ماموریت دارد، چه مسیری را طی می‌کند و چه میزان آرد، نوشیدنی و همچنین گوشت برای مصرف شخصی خود و در صورت لزوم برای همراهان و همکاران زیردست باید دریافت کند و این هزینه‌ها بر روی گل ثبت می‌شد.نویسنده کلوچه‌هایی از گل برمی‌داشت و آن را به شکل لوح در می‌آورد. در اغلب موارد اثر این دست‌های بر گل فشرده شده دیده می‌شود.در برخی از این لوح‌ها، رد انگشتان گل کار نیز برجای مانده است.یک روی لوح با دست شکل گرفته، بر میزی کوبیده می‌شد تا سطح آن هموار شود.سرانجام کارمند مسوول روی سمت چپ همین سطح مهر خود را می‌فشرد.تهیه لوح به عهده شاگردی بود تا دست نویسنده به گل آلوده نشود.چند لوح استفاده نشده که از ساختمانی، درست رو به عمارت خزانه تخت جمشید به دست آمده، این مطلب را تایید می‌کند.به کمک قلم مخصوص، نشان میخی را بر لوح نرم می‌فشردند، کالای تحویل شده را به دقت ثبت می‌کردند، کارمند مسوول با مهر خود نوشته را تایید می‌کرد و دریافت کننده نیز نقش مهر خود را یا در قسمت پایین لوح و یا بر پشت لوح ثبت می‌کرد.بنابراین هر عضو دربار هخامنشی که به نحوی با سازمان اداری سر و کار داشت، همیشه مهر خود را همراه داشت.از همین رو برخی از کارمندان، مهر خود به گردن می‌آویختند.مجسمه کوچکی از عاج که سر آن از میان رفته، به خوبی نمایانگر این موضوع است.علاوه بر این لوح، دو لوح دیگر نیز مهر زده می‌شد، زیرا از هر سند دو رونوشت نیز تهیه می‌شد.یک نسخه برای بایگانی محلی، نسخه‌ای برای بایگانی مرکز بخش و سومی به طور مستقیم به تخت جمشید فرستاده می‌شد.به همین دلیل از هر لوح، نمونه‌ای نیز در بایگانی تخت جمشید موجود است.از طرفی نگهداری این لوح‌ها چندان آسان

نبود.گمان می‌رود که این لوح‌ها را براساس مکان و سال طبقه‌بندی کرده، در سبد می‌ریختند و سپس سبدها را در قفسه قرار می‌دادند.برای جلوگیری از آشفتگی، هر سبد برچسبی خاص داشت. تعدادی از این برچسب‌ها هم یافت شده است.بنابراین روی هر برچسب نام کالا، محل صدور سند، نام مامور مسوول و سال تحویل قید می‌شد.سیستم حقوق و دستمزدلوح‌های به دست آمده در تخت جمشید، از نظام دستمزدها در زمان دایوش اطلاعات جالبی به دست می‌دهد.طبقه‌بندی دستمزدها بسیار غنی و از جهاتی چنان «مدرن» است که گاه پیشرفته‌تر از امروز به نظر می‌آید.کارمندان دیوانی دو رده بسیار متفاوت دارند: اربابان و آزادان و خدمتکاران و پادوها.مزد کارگران به طور عمده به صورت جنسی پرداخت می‌شد و پایه اصلی محاسبه آن جو و حداقل مزد یک مرد ۳ «بن» جو در ماه بود. یک «بن» ده «دقه» و هر «دقه» نود و هفت صدم لیتر بود. بنابراین یک «دقه» نزدیک به یک لیتر می‌شد که به زحمت از آن نیم کیلو نان می‌پختند. مزد کارگر خدمتکار و آزاد برابر بود. اگر گاهی در سندی مزد آزادان کم‌تر است (به عنوان مثال دو «بن» در ماه) کمی حقوق به خاطر پایین بودن سن است.پایین‌ترین سطح حقوق یعنی ۳۰لیتر جو در ماه، به خدمتکاران و پادوها تعلق می‌گیرد که با دستمزد «کارگران خارجی» همسطح است که از لیکیه، تراکیه و یا از بلخ می‌آمدند. از این کارگران بیشتر برای برداشت محصول استفاده می‌شد که متناسب با فصل و نوع محصول، از منطقه‌ای به منطقه دیگر فرستاده می‌شدند. بابلی‌ها را «نگهبان جو» می‌نامیدند که مسوول نگهداری بذر، بذرافشانی و برداشت بودند. تراکیه‌ای‌ها را به دامپروری و سوری‌ها را به حفاظت از چوب‌های سدر می‌گماردند. حقوق مهترها، کارگران خزانه، نخ‌ریس‌ها، چوب کارها، نجارها، ظریف‌کارها، زرگرها، روغن‌سازان و پسربچه‌های پارسی که از نبشته‌ها، رونبشته تهیه می‌کردند، پایین‌ترین سطح حقوق بود.همه کارگران که حداقل جیره را می‌گرفتند، به عناوین و مناسبت‌های گوناگون «اضافه درآمد» داشتند. به طور منظم، هر دو ماه یک‌بار «پاداش» داده می‌شد که اغلب یک لیتر جو و نیم‌لیتر نوشیدنی بود.میزان دریافتی گروهی از حقوق‌بگیران رده‌های بالا- چشم‌گیر است و از همه بالا-تر، دریافتی رییس تشریفات است که همه تشکیلات دیوانی پارس، یعنی هسته مرکزی حکومت ایران را زیر نظر داشت. حقوق ماهانه او عبارت از ۵۴۰۰لیتر جو، ۲۷۰۰لیتر نوشیدنی و ۶۰راس بز یا گوسفند بود. لااقل می‌دانیم که «فرنکه» که سال‌ها رییس تشریفات داریوش بود، این مقدار دریافتی داشت. تنها «گئوبروه»، پدرزن داریوش که در براندازی «گئوماته» و انتقال حکومت به داریوش سهمی داشت و «نیزه‌دار» او بود، نوشیدنی بیشتری دریافت می‌کرد. در سنگ نگاره بیستون نیز نفر دوم پس از داریوش «گئوبروه» است. او برای هر ماه ۳۰۰۰لیتر نوشیدنی دریافت می‌کرد. از دیگر سهمیه‌های او چیزی در دست نیست. قائم‌مقام رییس تشریفات در زمان زمامداری داریوش برای سال‌های طولانی «چیسه و هوش» بود که فقط یک سوم «فرنکه» جو و نوشیدنی دریافت می‌کرد. یعنی ۱۸۰۰لیتر غله و ۹۰۰لیتر نوشیدنی و در عوض گوشت بیشتر، یعنی ۴۵راس بز یا گوسفند.از آنجا که پرداخت حقوق به شکل جنسی دشوار بود، اندک‌اندک پرداخت نقره در مقابل یک سوم تا نیمی از حقوق به‌خصوص به جای نوشیدنی و گوشت متداول شد. لوح‌های تخت‌جمشید مربوط به زمان حکومت «خشیارشا» (۴۸۶-۴۶۵پ.م) و ابتدای حکومت اردشیر اول (۴۶۵-۴۲۴پ.م.) اغلب از پرداخت نقره به کارگران گواهی می‌دهد. پرداخت نقدی به‌طور قطع مورد استقبال کارگران قرار می‌گرفت، زیرا به هنگام تقسیم گوشت بز یا گوسفند، ناگزیر به یکی گوشت خوب و به دیگری گوشت نامرغوب می‌رسید و نارضایتی به وجود می‌آمد.کارگران ساده با اندک جیره دریافتی به زحمت گذران می‌کردند و پرداخت حقوق به صورت جیره سبب یکنواخت شدن تغذیه آنان می‌شد. با اسنادی که امروز در دست است، پی بردن به میزان واقعی درآمد در زمان هخامنشیان کار بسیار دشواری است، با این همه مسلم است که حقوق و جیره طبقه‌بندی شده بود و هر کس به نسبت مهارت و میزان کار حقوق دریافت می‌کرد. کوشش می‌شد تا به عناوین مختلف، دریافت‌کنندگان حداقل دستمزد، ناگزیر از انجام کارهای سخت نیز بودند، با اضافه پرداخت‌هایی تامین شوند. به همین دلیل حداقل حقوق از حقوق معمولی در بین‌النهرین پیش از هخامنشیان که جیره یک منشی، باغبان، خیاط، کشاورز، کوزه‌گر، نجار و چوب‌بر، سراج و آهنگر ماهانه فقط ۲۰لیتر جو بود، بالا-تر است. در زمان داریوش کمک‌های پراکنده

دولتی را نیز بایـد بر حقوق کـارگران و کارکنـان دولت افزود. این کمک، هم شامل کارگرانی می‌شـد که شـرایط کاری فوق‌العاده سختی داشـتند یا به دلیلی دیگر مسـتحق دریافت پاداش بودنـد و هم شامل حال زنانی که وضع حمل کرده بودنـد. حقوق زن و مرد برای کار یکسان، برابر بود. زنان می‌توانسـتند ساعات کار کمتر و یا به عبارت دیگر کار «نیمه‌وقت» بردارند. محیط کاری زن و مرد یکی بود و امکانات کارآموزی و ارتقای شغلی برای هر دو یکسان فراهم می‌شد. در میان اسناد موجود تعداد مدیران و سرپرسـتان زن کم نیست.سیسـتم پولیبه موازات ایجاد و توسعه عوامل اقتصادی و بسط تجارت که موجب رفاه عمومی افراد امپراتوری می‌شـد، حکومت هخامنشـی توجه خود را به تاسیس یک ضرابخانه و امور دیگری به منظور توسعه تجارت و داد و ستد معطوف کرد. اولین نقـاطی که به منظـور ضـرب سـکه تعیین شـد، کشـور «لودیـا» و جزیره «آیگیتـا» از جزایر یونـان بـوده است.اگرچه قبـل از حکـومت هخامنشـیان و ایجاد امپراتوری ایران، سـکه وجود داشـته، اما پادشاهان هخامنشـی در بدو تاسـیس امپراتوری، سیستم پولی ایران را با وضع جدیـد انطباق دادنـد، تناسبی بین ارزش طلا و نقره قائل شدنـد و آن را با زنـدگی تجاری رعایای جدیـد خود انطباق دادنـد و سعی کردند اشـکالاتی را که بر اثر وجود ارزش‌های پولی مختلف در هر قسمت امپراتوری پدید آمده بود، رفع کنند و سیستم پولی را تحت قاعده واحدی درآورند. یکی از خصوصـیات ضرابی هخامنشی ضرب سکه طلای خالص است. «دریک» به این علت اعتبار فوق‌العاده به‌دست آورد.اوزان و مقیاس‌هاهمان‌طور که سـکه و ضـرب پول قبل از تاسـیس شاهنشاهی در کشورهایی مانند «لودیا» و بعضـی جزایر یونانی در دریای اژه، مانند «ائوبویا» معمول بوده و مقداری از آن سـکه‌ها در تخت‌جمشید پیدا شده، اوزان و مقیاس‌ها نیز وجود داشـته است.لوحه‌هـایی که در دو ضـلع جنوبی ساختمان تخت جمشـید به دست آمـده است، نشان می‌دهنـد که اقتصاد از وضع قـدیم، که در آن کـار در مقابـل جنس انجـام می‌شـد، در حال بیرون آمـدن است. زیرا کارمزد کارگرانی که از سـرزمین‌های مختلف به منظور بنا و ساختمان تخت‌جمشـید رهسـپار این محل شده‌انـد، هر چند به جنس پرداخت می‌شد، در محاسبه معادل پولی آن در نظر گرفته می‌شـده و ثبت در دفـاتر می‌شـده است. به عنوان مثـال یک گوسـفند که به عنوان کارمزد یک ماهه داده می‌شـد، معـادل سه «شه‌کل» (شاقل shakel) و یـا یـک جام نوشـیدنی معادل «شه‌کل» (شاقل) بوده است.در دوران فرمانروایی هخامنشـیان دادوسـتد و سوداگری جهش خارق‌العـاده‌ای از خود نشان داده و اوزان و مقیاس‌ها که مربوط به دوره‌های مختلف محل‌های متعـدد بوده، تحت قاعـده درآمـده و متحدالشـکل شده است.همچنین چندین نوع واحد پول مربوط به ایران به دست آمده است. عده‌ای از آنهـا مربوط به زمـان داریوش اول است ماننـد ۳/۱منه (من، منـا) که معـادل دو کرشه بـوده است، که بـا وزن کنـونی می‌توان آن را معـادل ۷۲۴/۱۶۶گرم دانسـت.بودجه‌ریزیتاریـخ نگـارانی نظیر «هرودوت» کـه از عصـر هخامنشـیان روایـت کردنـد، اشـاراتی به سیاست‌هـای اقتصـادی دولت‌هـا کرده‌انـد، ولی کمـتر وارد جزئیـات شده‌انـد. تنهـا منبعی که اطلاعـات به نسبت جـامعی از اوضـاع اقتصادی هخامنشیان ارائه کرده، اثری است به نام «اقتصادها» که یکی از نمایندگان مکتب ارسطو آن را تالیف کرده و به ارسطوی دروغی معروف اسـت، کـه تنهـا در ایـن کتـاب اسـت که یـک تحلیـل کلی از نظـام اقتصـادی هخامنشـیان یـافت می‌شـود.در عصـر هخامنشـیان و به ویژه در دوره داریوش اول نظـام اقتصـادی به گونه‌ای سامـان یـافته بود که دولت هرگز بـا مشـکلات مـالی برخورد نمی‌کرد و در عین حـال طبقـات مختلف مردم نیز تحت فشـار سـنگین نبودنـد.«پیر بریـان»، ایرانشـناس فرانسوی در کتـاب امپراتوری هخامنشـی می‌نویسد: علت علاقه نویسـنده «اقتصادها» به هخامنشیان این است که به یونانیان امکان تعمق در یک نمونه از تشکیلاتی را می‌دادند که در آن برخلاف دولت شـهرهای یونانی، دولت هرگز با مشـکلات مالی برخورد نمی‌کرد.یکی از نکات جالب توجه در عصر هخامنشی تنوع منابع درآمدی دولت است. در «اقتصادها» به شش منبع اشاره شده که عبارتند از: خراج، هدایا، منافع حاصل از امـاکن تجـاری، مالیـات بر زمین و عوارض گله‌داری و مالیـات صـنعتگری.نکته قابـل توجه دیگر در تنظیم سـیاست‌های اقتصادی عصـر داریوش، تعیین منبع خراج از سوی حـاکم پس از مشورت بـا حاکمـان ایالات است.داریوش همچنین نخستین کسـی است که دفتر دولتی خراج‌گذاری را منتشـر کرد. او فهرست خراج همه ایالات را مشـخص و منتشـر کرد، تا همه ایالات از میزان خراج اطلاع

داشته باشند.همچنین «فرانتس آلتهایم» در کتاب «تاریخ اقتصاد دولت ساسانی» می‌نویسد: درآمدهای مالیاتی یکی از چند منبعی بوده که بودجه ساسانیان به آن متکی بوده است. در کنار درآمد پولی اقتصاد کالایی نیز نقش اساسی ایفا می‌کرده است.عمده درآمد دولت ساسانی از مالیات بود، با این تفاوت که این مالیات پس از «قباد اول» و «انوشیروان» سازمان جدید یافت. میزان مالیات ارضی براساس برداشت محصول درجه‌بندی شده بود. «طبری» برای مالیات دوره پیش از اصلاح ارضی انوشیروان مقیاس‌ها و محصول را ذکر می‌کند و در حقیقت این نسبت‌ها نه در محدوده تک‌تک مناطق، بلکه از منطقه‌ای به منطقه دیگر تغییر می‌کرد.«طبری» مبنای این درجه‌بندی را آبگیری و آبادانی هر منطقه ذکر می‌کند. از این جمله تنها می‌توان استنباط کرد که به زمین‌های مرغوب میزان مالیات بیشتر و به زمین‌های نامرغوب مالیات کمتری تعلق می‌گرفت. بدین‌سان، نحوه مالیات‌گیری باید بر مبنای تقسیم عادلانه بار مالیاتی و یک اصل عادلانه پایه‌گذاری شده باشد.پس از قباد، نحوه اخذ مالیات تغییر کرد. اصلاحات مالی که با مساحی نواحی آباد زراعی در زمان قباد اول آغاز شد و در عهد انوشیروان به انجام رسید، با این نیت بود که مالیات‌گیری مستقیم را که تا آن زمان فقط در کوره‌های وابسته به شهرها ممکن بود، در تمامی نقاط دیگر گسترش دهد. این هدف به مدد یک سلسله از شرایط تاریخی خاص در زمان انوشیروان محقق شد.در دوره انوشیروان علاوه بر مساحی کل کشور، درختان نخل و زیتون نیز شمارش شد. شیوه مالی خسرو و جانشینانش به ویژه خسروپرویز نیز مورد توجه خاص اعراب بوده است. این تاثیر تا بدان حد بود که کل نظام مالیاتی دوران امویان و اوایل عباسیان به شالوده‌ای که آخرین شاهان ساسانی ریخته بوده، استوار بود.این نظام جدید مالی، نیرویی به انوشیروان بخشید که تا آن زمان برایش ناشناخته بود و این در سیاست خارجی وی هم تاثیر گذاشت و امپراتوری روم شرقی با تمام وجود قدرت بازیافته همسایه خود را لمس کرد.علاوه بر اصلاح قانون مالیاتی انوشیروان در ترقی و توسعه کشاورزی و وسایل آبیاری نیز که عامل اساسی برای بالابردن سطح درآمد کشاورز و در نتیجه تامین سهم دولت بود، اقدامات قابل‌توجهی انجام داد. او در ساختن سدها و بندها و سایر وسایل آبیاری قدم‌های وسیعی برداشت.شیوه‌های حسابرسیاما نظام کنترل هخامنشی تنها در جمع‌آوری و بایگانی یکایک این سندها خلاصه نمی‌شد. هر دو ماه یکبار باید گزارشی از عملکرد همه حوزه‌ها تهیه می‌کردند. این روند، کار کنترل مرکزی در تخت‌جمشید را آسان‌تر می‌کرد. خوشبختانه به تصادف در میان لوح‌های به دست آمده، گاهی هم سندهای یک حوزه و هم گزارش جمع‌بندی (دو ماه یا سالانه) این سندها موجود است. مثلا از حوزه کردوشوم در منطقه عیلام گزارش عملکرد دو ماه سال ۲۲ (۵۰۹پ.م) را یافته‌ایم. از اغلب سندهای منفرد این محل گزارش جمعی نیز در دست است.برای سندهای متفرق نمونه‌ای نیز از گزارش سالانه در دست است. در این گزارش همه دریافت‌ها و پرداخت‌های یک سال در یک جا جمع‌بندی شده است. بالطبع لوح‌های گزارش‌های دو ماهه یا سالانه از اندازه بزرگتری برخوردار بوده است. تصدیق درستی این ترازنامه‌ها با سه کارمند بوده که نخست از کسی که مسوول بخش مربوط در آبادی مربوطه بوده است، نام برده می‌شود. به عنوان مثال وقتی حسابرسی غله انجام می‌شود، مسوول مربوط رییس کل انبار نامیده می‌شود.در اینجا عنوان، هم به عیلامی می‌آید هم به فارسی باستان، البته فارسی باستان به خط عیلامی. مسوول نوشیدنی عنوانی مانند نوشیدنی‌دار یا نوشیدنی بر دارد. این مقام اغلب مسوول میوه نیز بوده است. در این میان عنوان خاصی نیز شبیه به میوه‌دار یا میوه‌بر وجود دارد. به ظاهر وجود این مقام بستگی به آن داشت که یا در بخش مربوطه باغ‌های بزرگ میوه وجود داشته باشد یا اینکه به سبب کمبود، به اجبار میوه را از آبادی‌های همسایه برای مصرف کارگران تهیه کرده باشند.پس از رییس کل انبار، مقام دوم همیشه یک «آتش‌ریز» است . این مقام رسمی روحانی محل است که از سوی حکومت برای انجام مراسم آیین‌های دولتی تعیین می‌شد. او هم باید همزمان، امور اداری را کنترل می‌کرد و با مهر خود مسوولیت صحت صدور سند را به عهده می‌گرفت. این که به روحانی‌ها هم وظیفه‌ای دیوانی سپرده شود در بین‌النهرین از دیرباز یک تجربه شناخته شده بود. داریوش نیز بایستی این شیوه را خیلی موثر تشخیص داده باشد. زیرا از سویی روحانیون ستاینده اهورامزدا، به شدت قابل اعتماد بوده‌اند و از سوی دیگر این روحانیون در

خدمت دولت، لابد در کنار انجام وظایف دینی، وقتی هم برای خدمت در کارهای دیوانی پیدا می کرده‌اند.مقام سوم نگهبان انبار نامیده شده است که اغلب به تاکید در زیر اسناد آمده است: «حساب رسمی در مجموع به وسیله این سه مقام انجام شده است.»در کنار اینها یک حساب‌رس ویژه نیز وجود داشت. این حساب‌رس‌ها مسوولیت همه حساب‌های یک حوزه را به عهده داشتند. آنها در منطقه خود به همه جا سرکشی و موجودی محل را کنترل می کردند. کار اینها بیشتر در پایان سال و در ماه‌های نخستین سال بعد انجام می‌شد. زیرا نوبت رسیدگی به همه ترازنامه‌ها، سالانه بود. جای شگفتی نیست اگر آنها همیشه قادر نبوده باشند به همه حساب‌های منطقه خود در یک زمان (پایان سال) رسیدگی کنند. به این ترتیب گاهی حساب دو و یا حتی سال‌های بیشتری مورد بررسی قرار می گرفت. در چنین حالتی بالطبع ممکن نبود تک تک اقلام رسیدگی شود. بنابراین فقط به ارقام کلی می‌پرداختند. به عنوان مثال به کل محصول غله یا به کل آن چه که ذخیره شده بود و باید در مخارج سال بعد منظور شود.به ندرت در پایین ترازنامه‌های سالانه به نام این حساب‌رسان اشاره می‌شود. به عنوان مثال این حسابرسی را برای سال ۱۸ و ۱۹ مسیکه در سال ۱۹ به انجام رسانده است. وقتی که مسیکه به خاطر کار زیاد نتوانسته خودش همه موارد را کنترل کند این قدر احتیاط کار و زیرک بوده است که این ناتوانی را بدون تغییر بر روی لوح بیاورد. به عنوان مثال نوشته است: ذخیره نگهبانان انبار را در مکنه خودم ندیدم. حسابرسی را بر اساس گفته نگهبانان انجام دادم. به این ترتیب او فقط به گفته مسوولان مربوط اعتماد کرده است. پس از این که همه چیز نوشته شده، مسیکه مهرش را بر روی سند زده است. مهر مسی که شماره ۲۷ بر پای بسیاری از حسابرسی‌های مربوط به میوه، نوشیدنی و غله دیده می‌شود.اما همین حسابرسی تخصصی نیز بار دیگر کنترل می‌شد. مثلا در تسویه‌حساب میوه یک آبادی به نام ندینیش که ممهور به مهر شماره ۲۷مسیکه یاد شده است، یک بار دیگر تاکید شده: «حساب سال ۲۲ را در ماه دوم سال ۲۳ هوسه‌وه کنترل کرده است.» پانبشته‌ها و یادداشت‌هایی از این دست فراوان است.پیوسته حسابرس و کنترل‌کننده، مسوول رسیدگی به تمامی آبادی‌های یک حوزه اداری بوده‌اند. در منطقه عیلام به مردم به نام مرنتشانه با سمت کنترل حسابرسی با مهر شماره ۵۷ برمی‌خوریم. با دریایی از سند این امکان برایمان وجود دارد که از همه کارهای یک چنین کارمندی سر درآوریم. او نه تنها ترازنامه‌های بزرگ را کنترل می کند، بلکه مسوولیت انبار کردن درست غله نیز با او است. حساب و کتاب بذرهای آن حوزه نیز در اختیار او است. حتی روی سند مربوط به شترهای یک ملک و نیز حسابرسی مربوط به نوشیدنی که به منزله بهره میوه ثبت شده، مهر او خورده است. به ظاهر این سند آخری به صاحب یک باغ مربوط می‌شده است. در این باره نامه‌ای از مرنتشانه در دست است. این نامه خطاب به مردوکه، کارمند بلندپایه‌ای است که مسوول دریافت مالیات بوده است. او در این نامه می‌نویسد که قصد داشته همکاری را به بخش‌هایی از عیلام که خودش به آنجا نرفته اعزام کند. پس هومایه را فرستاده تا در آنجا به حساب‌ها رسیدگی کند.در ضمن به مردوکه می‌نویسد که از انبار خود نوشیدنی و گندم در اختیار هومیانه قرار می‌دهد تا برایش بیاورد.به ظاهر مرنتشانه به کلیه درآمدها و دریافتنی‌ها از فرآورده‌های کشاورزی گرفته تا مالیات و به همه مخارج و پرداخت‌ها اشراف کافی داشته است. وی مسوول اقدامات لازم برای دریافت مازاد درآمد نیز بوده است. البته هر از گاهی کشاکش‌هایی نیز با کارمندان سهل‌انگار داشته که ناگزیر می‌شد برای اینکه سرانجام صورت‌حسابی به دستش برسد، اخطارهای مکرر بدهد. برای نمونه در لوحی نوشته که چرا حساب درآمد از بابت بهره سال ۱۹ میوه آبادی زرشوتیش در ماه ۶، سال ۲۲، به دستش رسیده است. به این ترتیب معلوم می‌شود که با نظام دیوانی فوق‌العاده دقیقی سر و کار داریم که انبوهی کارمند در اختیار داشته است. حساب درآمد و مخارج بایستی با دقت ثبت می‌شد و سندها را از هفت‌خوان کنترل می گذراندند تا سرانجام از بایگانی تخت جمشید سردرآورد.همان‌گونه که اشاره شد حسابداری پدیده تازه‌واردی در صحنه تجارت نیست و نخستین ثبت‌ها به سال‌ها پیش تعلق دارند. همچنین حسابداری مخلوق طبقه یا ملت خاصی نیست، بلکه توسعه آن در گرو رویدادهایی است که در آفریقا، هند، عراق، ایران و جاهای دیگر رخ داده و به عبارتی حسابداری یک محصول و ره‌آورد جهانی است و در نهایت اینکه پیدایش و رشد حسابداری دستخوش تغییرات

فناوری قرار گرفته است. -انواع حسابداریمهمترین شاخه های حسابداری عبارتند از حسابداری صنعتی، حسابداری مالی، حسابرسی، حسابداری دولتی و حسابداری مدیریت.- حسابداری صنعتیاین حسابداری که بتدریج و پس از انقلاب صنعتی روی داد در جهت نیاز به دانستن بهای تمام شده محصولات تولیدی بود. در این نوع از حسابداری هدف اصلی سیستم دانستن بهای تمام شده یک واحد از نظر تمامی عوامل هزینه می‌باشد. همزمان و همراه با تکامل ابزارها و شیوه های تولید، در سده های بعد، روشها و شیوه‌های هزینه‌یابی پیشرفته‌ای ابداع و بکار گرفته شد که هزینه عملیات را بدرستی شناسایی نماید.حسابداری صنعتی امروزه ثمره این فرایند شتاب آمیز تکاملی است که اصولا "همان هدف اندازه گیری و گزارش بهای تمام شده محصولات، خدمات و فعالیت‌ها را دنبال می‌کند.- حسابداری مالیاین نوع از حسابداری را می توان حسابداری گزارش نیز نامید. زیرا هدف اصلی در این نوع از حسابداری، تهیه صورتهای مالی اساسی می‌باشد که مورد نیاز استفاده کنندگان از این صورتهای مالی است. شاید بتوان گفت که دلیل اصلی پیدایش این نوع حسابداری، اصل تفکیک شخصیت می‌باشد. این اصل امکان مشارکت صاحبان سرمایه ای را که به تجارت نمی پرداختند ممکن ساخت و به این شکل باعث رشد و توسعه بنگاه های تجاری شد. این نوع از مشارکت باعث پیدایش سهام و بازار بورس شد. البته دلیل اصلی ایجاد بازار بورس را می توان، افزایش شمار شرکتهای سهامی دانست. یکی دیگر از موضوعات اصلی که در این دوران تأثیر اساسی بر رشته حسابداری گذاشت برقراری مالیات بر درآمد بود. این نوع از مالیات که در اغلب کشور های صنعتی اروپا وسیله ای برای تأمین عدالت اقتصادی است از اوایل قرن نوزدهم ایجاد و به تدریج جزئی از نظام مالیاتی کشورها شد. تعیین مالیات بر درآمد مستلزم شناخت دقیق سود خالص بود و لازمه این شناخت نگهداری حسابها و دفاتر منظم و تهیه صورتهای مالی که میزان سود را به درستی نشان دهد. به این ترتیب دولتها به صورت یکی از اصلی ترین استفاده کنندگان از صورتهای مالی مؤسسات درآمدند.دیگر استفاده کنندگان از این صورت‌های مالی عبارتند از  بانکها، اعتبار دهندگان، بستانکاران بلند مدت و کوتاه مدت، فروشندگان، مشتریان، کارکنان، سرمایه‌گذاران بالقوه، کارگزاران بازار سرمایه، جامعه و مدیریت مؤسسه.- حسابداری دولتی اندیشه کنترل عمومی بر هزینه های دولت از اواخر قرن نوزدهم میلادی به بعد پدید آمد و دولتهای برخی از کشور های اروپایی مکلف شدند که درآمدها و هزینه های سالانه خود را پیش بینی و به تصویب مجلس نمایندگان برسانند و بدین ترتیب، تنظیم و تدوین بودجه دولت متداول گردید پیدایش و رواج سیستم بودجه، سیستم حسابداری متناسبی را طلب می کرد که این جریان به پیدایش حسابداری دولتی به صورت رشته‌ای متمایز انجامید.- حسابداری مدیریتدر اواخر قرن نوزدهم مدیریت علمی به عنوان رشته‌ای خاص توسط فردریک تیلور مطرح گردید. مدیریت علمی بطور بسیار خلاصه، روش برخورد منظم و منطقی با مسائل سازمان‌ها به منظور یافتن مناسب‌ترین راه برای انجام هر کار است و بر کسب اطلاع دقیق و کامل از آنچه می گذرد و نتایجی که بر اثر هرگونه تغییر حاصل می‌شود تأکید دارد. این نوع از مدیریت نیاز زیادی به اطلاعاتی از قبیل بهای تمام شده محصولات و خدمات، مقدار تولید، هزینه اجزاء مختلف تولید، قیمت فروش محصولات و خدمات و ظرفیت منابع مختلف نظیر ظرفیت تولیدی ماشین آلات و تجزیه و تحلیل این اطلاعات داشت. این جریان، نیاز به اطلاعات و بخصوص اطلاعات مالی را فزونی بخشید. افزایش استفاده مدیران از اطلاعات مالی موجب شد که روشهای هزینه یابی تولیدات، خدمات و فعالیتها بهبود و توسعه یابد و اطلاعات مفصل تری از جنبه های مختلف مالی فعالیت‌ها فراهم آید.بدین ترتیب، حسابداری مدیریت به عنوان رشته‌ای خاص در اوایل قرن حاضر شکل گرفت.- حسابداری منابع انسانییکی از مباحث جدید در دانش حسابداری، نگرش نوین به منابع انسانی به عنوان یکی از موثرترین عوامل مولد در ایجاد درآمد موسسات است. در این مبحث، ارزش اقتصادی منابع انسانی به مشابه دارایی با اهمیت موسسه تلقی و امکان ارایه آن در صورت‌های مالی مطرح می گردد.- تعریف حسابداری منابع انسانیحسابداری منابع انسانی عبارت است از شناسایی و ارزیابی منابع انسانی موسسه و گزارشگری به اشخاص ذینفع. در این تعریف سه بخش اساسی پیرامون منابع انسانی وجود دارد  •:شناسایی: تشخیص کمیت و کیفیت آن و تهیه آمار مناسب  •.

ارزیـابی: انـدازه گیری ارزش اقتصـادی و تعیین میزان مـالی آن •. گزارشـگری: تنظیم و ارایه گزارش‌هـای مالی مناسب در مورد آن.- حسابـداری در ایرانحسابـداری در ایران امروز، بـا تعریف هـا، مفـاهیم و بازتـاب عملکرد گسترده‌اش، جایگاه مناسبی در نظام مـالی و اقتصـادی یـافته اسـت. بازتـاب این امر را می تـوان در تـوجه خـاص مـدیران به حسابـداری و اسـتفاده از اطلاعـات مـالی در تصـمیم‌گیریها و سـیاست گذاری‌های استراتژیـک موسـسه‌ها و شـرکت‌های تحت نظارتشان مشاهـده کرد. در سـطح کلان نیز شاهد اعتمـاد و اتکـای نظام مالی کشور به رسـیدگی‌های حسابرسان، بررسـی اسـناد و مـدارک فعالیت‌های مالی به وسـیله آنان و قضاوت نهـایی ایشـان هستیم که در قالب گزارش حسابرسـی منتشـر می شود.نخستین انتشارات مسـتقیم به حسابـداری و حسابرسـی در ایران بخشنامه ۱۳/۱۱/۱۳۱۴ می‌باشد که برای بار اول از اصـطلاحاتی از قبیل بیلان ( ترازنامه – ) بدهکار و بسـتانکار صـحبت می شد که خود مقـدمه‌ای برقوانین مالیاتی سالهای بعد بود.همچنین در سال ۱۳۲۲ قانون مالیات بر در آمـد تدوین شد. با وجود اینکه این قانون هرگز به مورد اجرا گذاشته نشد ولی اصطلاحاتی از قبیل هزینه و درآمد در آن به کار رفته بود. حسابداری به روش جدید در ایران بیشتر به مؤسـسات خارجی که در ایران مشغول به کار بودند، موسوم شد. این مؤسسات عبارت بودند از شرکت سابق نفت – بانک شاهی و سایر مؤسـسات و بانکهای خارجی. سپس نیز در بانک ملی ایران و سایر بانکهای ایران رواج یافت.انجمن حسابداران خبره که در سال ۱۳۵۳ بوجود آمده بود، در آذرماه ۱۳۵۰ لایحه تأسـیس شرکتهای سهامی حسابرسی به تصویب کمیسیون های مجلسین رسـید. این شـرکت در حال حاضـر عملیات حسابرسـی کلیات مؤسـسات دولتی مسـتقل و نیمه مستقل (سازمان های دولتی به غیر از وزارت خانه ها و شـرکتها ) مؤسساتی که از دولت کمک مالی دریافت می کنند را عهده‌دار می‌باشد.- ویژگی های کیفی اطلاعات حسابـداری برای اسـتفاده کنندگان برون سازمانیاطلاعات حسابداری که به تصـمیم گیرندگان برون سازمانی ارایه می‌شود در قالب گزارش‌ها و صورت‌های مالی است که شامل صورتحساب سود و زیان، ترازنامه و صورت جریان وجوه نقـد است که به علت نقش نداشتن اسـتفاده‌کنندگان در تهیه این گزارش‌ها، مجامع دولتی و موسـسات علمی و حرفه‌ای حسابـداری، واحدهای گزارشـگر را به رعـایت اصول و اسـتانداردها موظف می کننـد تـا اسـتفاده کننـدگان با اعتماد کامل، این نوع اطلاعات و گزارش‌ها را برای تصـمیم گیری مـورد اسـتفاده قرار دهنـد. همچنیـن این گزارش‌هـا و اطلاعـات بایـد از ویژگی‌هـای کیفی خاصـی برخـوردار باشنـد تـا برای تصمیم‌گیری، مفید و قابل استفاده باشند.- ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری برای استفاده کنندگان درون سازمانی •مربوط بودن: مربوط بودن یکی از ویژگی‌های مهم اطلاعات حسابداری است. کلیه اطلاعاتی را که در تصـمیم گیری نسبت به یک مساله موثر واقع شود، اطلاعات مربوط می‌نامند. بنابراین، مربوط بودن را می‌توان در قالب تأثیر اطلاعات حسابداری بر تصمیم‌های استفاده کنندگان در مورد ارزیابی نتایج رویدادهای گذشـته و پیش بینی آثار رویدادهای فعلی یا آتی و یا اصـلاح انتظارات آنان بیان کرد. اگر چه این ویژگی در تهیه گزارش‌هـای برون سازمـانی و درون سازمـانی اهمیت زیادی دارد، اما اهمیت آن در بررسـی‌های درون سازمـانی بیشـتر است •. به موقع بـودن: به موقع بودن یعنی این که اطلاعـات حسابـداری در زمـان منـاسب در دسـترس اسـتفاده کنندگان قرار گیرد زیرا بسیاری از انواع اطلاعات به ویژه اطلاعات مالی، با گذشت زمان به سرعت ارزش و فایده خود را از دست می‌دهنـد. ویژگی به موقع بـودن اطلاعـات، در مورد گزارش‌هـای درون سازمـانی به مراتب از اهمیت بیشـتری برخوردار است زیرا این‌گونه اطلاعـات، اغلب برای کنترل و اعمـال نظـارت بر عملیـات روزانه به کـار می‌رود •. اهمیت: اهمیت به این مفهوم به کـار می‌رود که اطلاعات حسابداری باید به صورت خلاصه از انبوه اطلاعات، استخراج و ارایه گردد به نحوی که برای استفاده کنندگان معنا داشـته باشـد. اگر اطلاعات بیش از حد متعارف ارایه شود اطلاعات مرتبط با تصـمیم گیری، در میان انبوه اطلاعات گم خواهد شـد و اسـتفاده کننـدگان نخواهد توانست تصـمیم گیری صـحیحی انجام دهند. به عبارت دیگر همان گونه که اطلاعات کم موجب می گردد که پیش‌بینی و تصمیم‌گیری صحیحی انجام نگردد اطلاعات با جزییات زیاد و غیر مهم نیز، تصمیم‌گیری را مشکل خواهد کرد. بنـابراین اهمیت محـدودیت گزینش اطلاعـات قابـل افشـا را ایجـاد می کنـد •. قابـل مقـایسه بودن: قابـل مقایسه بودن به این

معناست که اطلاعات تهیه شده در یک شرکت یا شرکت‌های متفاوت بر اساس اصول، روش‌های حسابداری، طبقه‌بندی، نحوه افشای حقایق و چارچوب مشابه ارایه شود تا خصوصیات مشابه آنها، مقایسه آنها را امکان‌پذیر سازد •. صحیح بودن: صحیح بودن به معنای ارایه واقعیت‌ها در قالب کمیت‌های قابل اندازه گیری با دقت کافی است. برای این کار لازم است حسابداران بدانند چه چیزی را اندازه‌گیری می کنند که نشان دهنده موضوع مورد سنجش و اندازه گیری است.- حسابرسی و مدیریت بنگاه اقتصادیحسابداری یک فعالیت اجتماعی – حرفه ای است که شامل منابع انسانی و غیر انسانی می‌گردد و بین منابع انسانی و غیر انسانی واکنشهای متقابلی وجود دارد و فرهنگ جامعه بر منابع انسانی تأثیر گذار است.با وجود اینکه حرفه حسابداری کمتر جنبه فرهنگی دارد ولی بدلیل وابستگی آن به جنبه‌های انسانی و واکنش‌های متقابل آن، فرهنگ بر حسابداری تأثیر گذار شده است.یکی از مهمترین تفاوتها در اعمال حسابداری در بین کشورها، تفاوت‌های فرهنگی است. محتوای گزارش‌ها عموما "بستگی به تاریخ، آداب و رسوم و فرهنگ منطقه دارد و بدین دلیل است که در بعضی کشورها گزارش های مالی، سرمایه‌گذار را مدنظر دارد و در بعضی از کشورها و مناطق، طلبکاران یا اداره کنندگان دولتی را. از آنجائی که ارزش کار در ارتباط با فرهنگ تعیین می‌شود لذا تلقی مفاهیم زیر از پارامتر های مهم در تعیین ارزش محسوب می‌گردند •.فردگرائی در مقابل جامعه یا جمع گرائی •فاصله طبقاتی زیاد در مقابل کاهش فاصله طبقاتی • مردگرائی در مقابل زن‌گرائی یا انسان گرائی • اصالت سرمایه در مقابل اصالت معنویت یا اصالت کار • پنهان کاری در مقابل آشکار سازیارزشهای جوامع نیز از لحاظ بعد زمانی با یکدیگر متفاوتند. بعضی از جوامع بر گذشته و برخی دیگر بر حال و آینده تکیه دارند. برخی ممالک مانند آمریکا بر " من " تکیه دارد ولی ژاپن بر " ما " تکیه دارد. برخی بر فرد و سرمایه و برخی دیگر جامعه و کار اصالت می‌دهند. این فرهنگ‌ها گزارش‌های مالی متفاوت، نوع رسیدگی‌های متفاوت و کنترل‌های متفاوتی را نیز طلب می کنند و اصل افشاء در هر کدام تفسیر خاص خود را دارد.نظریه‌ها و رویه‌های حسابداری و حسابرسی با توجه به ساختار اقتصادی و اجتماعی حاکم بر جامعه و هدف‌های تعیین شده برای حرفه حسابداری بنا شده است. هدف‌های حسابداری و حسابرسی نیز بر انگیخته از اوضاع حاکم بر محیط حسابداری و حسابرسی است و محیط حسابداری و حسابرسی به عنوان یک سیستم فرعی از سیستم کل اقتصاد به گونه‌ای است که همواره با واحد های اقتصادی، اعتبار دهندگان و حرفه حسابداری در تعامل است.لذا تعیین هدفهای حسابداری و حسابرسی و گزارش های مالی تضاد منافع این سه گروه را در بر خواهد داشت و با توجه به اینکه مدیریت واحد های اقتصادی از عمده ترین تصمیم گیرندگان اقتصادی هستند پس خود نیز جز اصلی ترین استفاده کنندگان گزارش های مالی محسوب می‌شوند.یکی از فرضیات حسابداری " تفکیک شخصیت است " که همواره بایستی بین صاحبان واحدهای اقتصادی و شخصیت مستقل واحدهای اقتصادی تمایز قایل شد. زیرا صاحبان واحد اقتصادی شکلی از بستانکاران هستند که در واحد اقتصادی دارای منافعند و در این راه مالکان باید بدانند که مدیر نیستند و مدیران هم باید بدانند که مالک واحد اقتصادی نیستند. رشد سریع و بی‌امان نیازهای اطلاعاتی استفاده کنندگان حسابرسان را پذیرش مسئولیت بیشتری در مقابل جامعه دعوت می‌کند و اعتبار اطلاعات به درجه درستی و صحت آنها وابستگی شدید خواهد داشت.محیط کنترلی ترکیبی از موارد زیر است •:طرز تفکر مدیریت و چگونگی اجرایی کردن آن • نمودار سازمان • نحوه مدیریت منابع انسانی • پیش بینی مالی و بودجه ای • حسابرسی داخلیبه عبارت دیگر، کنترل فرایندی است از سیاستها و روشهایی که برای کسب اطمینان نسبی از دستیابی به هدفها ی سازمانی ایجاد می‌گردد. به طور کلی می‌توان گفت که هدف اساسی در ایجاد و رسالت واحدهای حسابرسی داخلی کمک به مدیریت واحد اقتصادی در اداره کردن امور شرکت به بهترین وجه است. لذا رسیدگی حسابرسان داخلی اغلب حسابرسی عملیاتی است زیرا هدف آنان تعیین تأثیر رویه‌ها و روش های موجود بر کارائی عملیات واحد اقتصادی است. نتیجه پایانی کار آنان نیز تهیه گزارش مبتنی بر پیشنهادهای بهبود نحوه انجام عملیات به مدیریت است که خود مؤید اهداف فوق است.دامنه کار حسابرسان داخلی محدود به فعالیت‌ها و رویدادهای مالی

واحد اقتصادی نمی‌شود بلکه بررسی و ارزیابی تأثیر سیستم کنترل‌های داخلی حسابداری و اداری را نیز شامل می گردد. به همین دلیل است که حسابرسان داخلی می توانند به عنوان بازوی توانمند مدیریت در اداره و کنترل کیفیت و کارائی واحد های اقتصادی از جنبه های مادی (سود آوری) و معنوی (نیروی انسانی) محسوب شوند. گرچه ارزش اقتصادی حسابرسی داخلی مانند سایر منابع ، به ظرفیت مدیران برای استفاده از توان بالقوه این ابزار کارآمد و ارزشمند در جهت نیل به اهداف سازمان وابسته است ولی نباید فراموش کرد که حسابرسی داخلی خود نیز به عنوان بخشی از کار گروهی سازمانی تلقی می شود نه به عنوان یک شغل متمایز و مجزا از وظایف حسابدار. زیرا حسابرسی داخلی آمیخته ای از فرایند کنترل و برنامه ریزی در سیستم اطلاعات مدیریت است که محصول فعالیت آن اطمینان از سودآوری و تداوم فعالیت‌های اقتصادی و تأمین امنیت شغلی برای کارکنان و در نهایت تشخیص حدود کارائی مدیران و کوششهای مستمر آنان است. معذالک استقلال، شایستگی و داشتن مهارت و توانائی حسابرسان داخلی در صورتی که جایگاه شغلی و گرایش دهی آن مدنظر و مورد استفاده بهینه قرار گیرد می‌تواند به عنوان یک منبع اقتصادی دارای منافع آتی فراوانی باشد.آینده شغلی به نظر می‌رسد فارغ‌التحصیلان دوره‌های تحصیلات تکمیلی این رشته، آمادگی و پختگی بیشتری برای حضور در بازار کار دارند.نتیجه یکی از تحقیقات دانشگاه «کلمبیا» مبنی بر این بود که از دهه ۷۰ به بعد همه شرکتهای موفق، شرکتهایی بوده‌اند که مدیر آنها تحصیلات مالی داشته است. چون از این دهه به بعد اطلاعات نقش مهمی پیدا کرده است و مهمترین اطلاعات نیز، اطلاعات مالی است که تاثیر بسیاری در تصمیم‌گیری روسای شرکت‌ها دارد. «فرصت‌های شغلی یک حسابدار بسیار گسترده است و از پایین‌ترین سطح تا بالاترین سطح را در بر می‌گیرد. و با وجود این که در دانشگاههای مختلف کشور اعم از دولتی ، غیرانتفاعی و آزاد، دانشجویان بسیاری در رشته حسابداری تدریس می‌کنند اما تعداد فارغ‌التحصیلان بیکار این رشته از بیشتر رشته‌ها کمتر است. چون از یک موسسه کوچک گرفته تا بزرگترین کارخانه‌های کشور حداقل برای تهیه اظهارنامه مالیاتی به حسابدار نیازمند هستند. همچنین دانش حسابداری در بخش مالیات کاربرد وسیعی دارد. چون محاسبه سود به یاری حسابداری امکان‌پذیر است و تعیین مقدار سود نیز مبنای محاسبه مالیات شرکتها اعم از دولتی و خصوصی می‌باشد.فارغ‌التحصیلان این رشته پس از اتمام تحصیل می‌توانند در سطوح مختلف و شاخه‌های متفاوت عهده‌دار انجام امور مالی گردند که شرح آن چنین است: الف) حسابداری فارغ‌التحصیلان می‌توانند در کلیه موسسات و واحدهای تجاری، اعم از دولتی یا خصوصی به عنوان حسابدار در شاخه‌های زیر مشغول کار شوند: حسابداری مالی: در کلیه شرکتها و موسسات تجاری و غیرانتفاعی. حسابداری صنعتی : در کلیه واحدهای صنعتی و شرکتهای تولیدی. حسابداری دولتی : در کلیه سازمانها و ادارات دولتی به عنوان حسابدار یا عامل ذیحساب. حسابداری مالیاتی : در ادارات دارایی. حسابداری بیمه : در موسسات بیمه .حسابداری بانکها : در شعبه‌ها و سرپرستی بانکها . حسابداران پس از مدتی اشتغال به کار حسابداری می‌توانند در سمت مدیریت مالی واحدهای تجاری ، ایفای نقش نمایند. ب ) حسابرسی فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری قادرند با توجه به شاخه‌های حسابداری در بند الف در حرفه حسابرسی شاغل شوند. شاغلان حرفه حسابرسی در یک تقسیم‌بندی کلی به دو گروه اصلی تفکیک می‌شوند : حسابرسان داخلی : این گروه از حسابرسان ، کارمند واحد مورد رسیدگی هستند، و در واقع رابط میان هیات مدیره و شرکت بوده و گزارش رسیدگی خود را به طور هفتگی ، ماهانه یا سالانه به مدیرعامل و هیات مدیره ارائه می‌دهند . این گروه از حسابرسان عملیات داخل واحد تجاری را رسیدگی می‌کنند. حسابرسان مستقل: این گروه از حسابرسان، افرادی هستند که در موسسات حسابرسی مشغول کار هستند و بر اساس قرارداد میان شرکتها یا سازمانها با این موسسات، عملیات حسابداری و مالی واحد تجاری را بر اساس اصول و موازین حسابداری مورد رسیدگی قرار می‌دهند و گزارش خود را به مجمع عمومی صاحبان سهام ارائه می‌کنند. در واقع حسابرسان مستقل رابط میان صاحبان شرکت و هیات مدیره شرکت می‌باشند. در حال حاضر در ایران ، سازمان حسابرسی به عنوان یک سازمان دولتی ، بزرگترین موسسه حسابرسی است و در کنار آن سایر موسسات حسابرسی دولتی و

خصوصـی مشـغول فعالیت می‌باشـند. توانایی‌های مورد نیاز و قابل توصـیه: داشتن شم ریاضی در رشته حسابداری از اهمیت بسیاری برخوردار است. به همین دلیـل دانش‌آموزان رشـته ریاضـی در این رشـته موفقتر هسـتند. البته این بـدان معنا نیست که دانش‌آموزان رشـته علوم انسانی قادر به ادامه تحصـیل در رشـته حسابـداری نیستند بلکه بایـد تلاش کننـد تا از دانش ریاضـی خوب و یا حـداقل متوسـطی برخوردار باشـند. همچنین یـک حسابـدار بایـد بتوانـد بخوبی گزارش کارهای خود را ارائه دهـد. بنابراین بایـد در ادبیات فارسـی مسلـط بوده و نگارش خوبی داشته باشد. این ویژگی بخصوص در سـطوح بالاتر این رشـته یعنی حسابرسی و مدیریت مالی اهمیت بسـیاری دارد. در آزمون هر سه گروه آزمایشـی درس ریاضـی به عنوان مهمترین درس این رشـته ضریب ۴ دارد. دانشجوی حسابداری باید صادق و رازدار باشد چون در آینده تمام اسـناد و مدارك یك سازمان را در اختیار دارد و اگر فرد رازدار و در کل با اخلاقی نباشد لطمات زیادی به آن شـرکت و در نهایت به جامعه وارد می‌آورد. این مساله بخصوص در حسابرسی اهمیت بیشتری دارد زیرا اگر یك حسابرس که وظیفه بررسـی گزارشات مالی یك سازمان و تاییـد صـحت و سـقم آن را بر عهده دارد، درسـتکار نبوده و یـا شـهامت ابراز مشـکلات را نداشـته باشـد، می‌توانـد به نابسامانی‌های اداری و مالی یك جامعه دامن بزنـد. و بالاخره یك حسابـدار برای موفقیت در این دنیـای پر از رقـابت و تغییر و تحول بایـد خلاق، مبتکر، صـبور و منضـبط باشـد. علاقه به امور مالی و تجزیه و تحلیل‌های آن، عامل موفقیت دانشجوی حسابداری است. وضعیت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر: تا مقطع دکترا امکان ادامه تحصـیل وجود دارد. نظر یك فارغ‌التحصـیل مشـغول به کار در این رشته : دانشجوی این رشته باید تحمل ساعتها کار در پشت یك میز و صـندلی و سرو کار داشـتن با اعداد و ارقام را داشته باشد. همچنین باید دقیق و منظم باشد تا در جمع‌بندی اعداد و ارقام دچار مشـکل نگردد.»وضـعیت نیاز کشور به این رشـته در حال حاضـر: آموزش حسابـداران و شـرکت موثر آنها در فراهم‌آوری اطلاعات مالی دقیق و قابل اعتماد، و تجزیه و تحلیل این اطلاعات برای توسعه پایـدار در کشور در حال توسعه‌ای ماننـد ایران اهمیت فراوانی دارد. چرا که وجود اطلاعـات دقیق، اعتمـاد برانگیز، بموقع و مربوط به فعالیت‌های اقتصادی، نه تنها لازم بلکه حیاتی است. علاوه بر این اطلاعـات مـالی حاصـل از فعالیت‌هـای اقتصـادی که بوسـیله نظام‌هـای حسابـداری گزارش می‌شـود، می‌توانـد از انحراف مسـیر پیش‌بینی شـده ، اتلاف منابع اقتصادی و اخلال در برنامه‌های توسـعه اقتصادی جلوگیری کنـد.دکتر ثقفی نیز در این باره می‌گوید:« چون این رشـته فقـط به کلاس و معلم نیـاز دارد متاسـفانه در سالهـای اخیر، بسـیاری از شـهرهای دورافتـاده که حتی یک حسابـدار مجرب و متخصـص ندارد، رشته حسابداری را با استفاده از اساتید کم‌تجربه دائر کرده است و در نتیجه فارغ‌التحصیلان دانشگاههای فوق حسابدارانی ناکارآمد هستند که نمی‌توانند، جذب بازار کار شوند. البته آنچه گفته شد شامل حال فارغ‌التحصیلان توانمند این رشـته نمی‌شود چون هر فرد سـرمایه‌گذار و هر موسـسه اعتبـاری برای سـرمایه‌گذاری یـا اعتبـار دادن به حسابـدار نیـاز دارد. »نکات تکمیلی : چنـد سـال پیش وقتی که آقـای . ت ریـاست یکی از کارخانه‌های ایران را بر عهـده گرفت با اخم‌های در هم و چهره‌های عبوس کـارگرانی روبرو شـد که ۶ مـاه بود حقوق نگرفته بودنـد و امیـد چنـدانی نیز به رئیس جدیـد نداشـتند. اما رئیس جدیـد که فارغ‌التحصـیل رشـته حسابـداری بود بـا مـدیریت قوی و درست خویش نه تنها کارخانه مورد نظر را از ورشکسـتگی نجات داد بلکه امروزه این کارخانه یکی از بهترین کارخانه‌های کشور است که محصولات آن به خارج از کشور صادر می‌گردد و در حال حاضـر نیز نحـوه کـار رئیس یـاد شـده بـه عنـوان یـک شـیوه نـوین در دانشـگاهها تـدریس می‌شـود. فصـل سـوم:روش شناسـی تحقیقروش تحقیقـدراین پروژه ازروش توصـیفی اسـتفاده گردیـده است.ابتـداﻣﻄﺎﻟﺐ ﻣﻮرﺩﻧﻴـﺎﺯاﺯﻃﺮﻳﻖ اینـترنت وکتب موجود وپایـان نـامه هـای دانشـجویی تهیه گردیـد،وسپس مطالب تکراری وغیرضـروری ازمیان مطالب موجودحـذف گردیـد.آن گاه مطالب مفید وضـروری انتخاب گردیـد ودراین پروژه ازآنها اسـتفاده گردیـد.روش جمع آوری اطلاعاتاطلاعات اولیه راازمنابع گوناگون تهیه نمودونواقص آن ازطریق اینترنت بـدست آمـد.پس ازحمع آوری اطلاعـات اولیه ازطریق پرسشـنامه به بررسـی وکنترل اطلاعـات پرداخته صـحت وسـقم آن رامشـخص نمـودیم.برای روشن شـدن صـحت اطلاعـات اولیه ازطریق مقـابله بایکدیگراسـتفاده گردیـده تانتایـج حاصـله

مشخص گردد.جامعه آماری:جامعه آماری این پروژه شامل کلیه کسانی است که دراین رشته مشغول به تحصیل می باشند.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل بخشی ازکسانی است که موردتحقیق قرارگرفته اند.ازبین تعداد۱۰۰نفرافرادمتخصص جامعه آماری دراین زمینه۳۰نفربه عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده وازطریق پرسشنامه خودساخته آطلاعات موردنیازدریافت گردیده است.روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی ساده است زیراگروهی ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.که شامل کسانی است که نمونه گیری می شوند.ابزاراندازه گیریدراین تحقیق ازروش پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات نیزاستفاده شده است.این پرسشنامه خودساخته می باشدزیراروش استانداری دردست نبودکه بتوان به آن اطمینان نمود.این پرسشنامه دارای ۵گزینه بادرجه بندی های متفاوت می باشد.تعدادسئوالات پرسشنامه بستگی به نیازهاوفرضیات موجوداردکه دراین مقوله,تعدادآن۱۰سئوال می باشد.پرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی تاریخچه رشته حسابداری ونقش آن آینده شغلی آنانمی‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.جنس مرد □ زن □سن...............سالسابقه خدمت ....................سال سابقه خدمت در شغل فعلی ................سالمیزان تحصیلات رشته تحصیلی۱-تاچه میزان حرفه حسابداری آینده شغلی مطمئنی دارد؟ بسیار زیاد□ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم ۲□- تاچه اندازه حسابداران می توانند دربخش مدیریت مالی مشغول به کارشوند؟ بسیار زیاد □ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم۳□- تاچه اندازه فارغ التحصیلان رشته حسابداری می توانندرسازمان های گوناگون به کاربپردازند؟بسیار زیاد □ زیاد □ متوسط □ کم □ بسیار کم۴□- تاچه میزان ادامه تحصیل دررشته حسابداری تاآخرین مرحله درایران امکان پذیرمی باشد؟ بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۵□- تاچه اندازه بازارکاربرای فارغ التحصیلان رشته حسابداری وجوددارد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۶□- تا چه حدحسابداران از تحقیقات جدید جهت کشف خواسته ها، سلیقه ها و نیازهای رشته حسابداری استفاده می کنند؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۷□- تا چه حد آگاهی ازآینده شغلی می تواندامیدبه آینده رادرفارغ التحصیلان رشته حسابداری افزایش دهد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۸□- تاچه اندازه امکان ادامه تحصیل مدارج عالیه دراین رشته می توانده رشداین رشته بیانجامد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۹□- تاچه میزان افزایش کاربردی این رشته می تواننددرجذب وتوسعه رشته حسابداری کمک نماید؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم۱۰□- تاچه اندازه کمک های دولت می تواندبه افزایش تقاضادررشته حسابداری بیانجامد؟بسیار زیاد□ زیاد□ متوسط□ کم□ بسیار کم□فصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده هابررسی فراوانی سن افراد جامعه نمونههمان طور که در جدول زیر مشاهده می شود میانگین سنی پاسخگویان حدود ۲۹ سال می باشند و حدو.د ۲۱ درصد پاسخگویان ( بیشترین درصد ) ۲۷ ساله می باشند .۴/۱۹ درصد پاسخگویان ۲۸ ساله می باشند و حدود ۱۲ در صد نیز در سن ۳۲ ساله می باشند که به ترتیب سن پاسخگویان بیشتر در این سه دامنه سنی می باشند و پایین ترین سن۲۲ سال با کمترین درصد (۵/۱ درصد ) یک پاسخگوی زن است و بالاترین سن، ۳۸ سال ( ۳ درصد ) می باشد .بررسی جدول سنی پاسخگویان نشان می دهد حدود ۳۰ درصد آنها در گروه سنی میانسالان قرار دارند و گروه سنی ۳۰ – ۲۷ سال نیز بالاترین درصد ( ۵۴ درصد ) در فاصله کمتر از ۴ سال به گروه سنی میانسالان ملحق خواهند شد و در مجموع کمتر از ۸ سال کلیه پاسخگویان در گروه سنی میانسالان قرار خواهند گرفت که در این گروه سنی فرد به لحاظ شکوفایی استعدادهای,بیشترعاقلانه رفتارمی کنندوبهترمی توانندتصمیم بگیرند.بررسی وضعیت تحصیلات افراد جامعه نمونههمان طور که در جدول زیر ملاحظه می شود از مجموع ۶۷ پاسخگویان حدود ۷۲ ٪ آنان (بیشترین درصد) دارای تحصیلات دیپلم و ۶ ٪ دارای

تحصیلات فوق دیپلم و ۱۹ ٪ دارای تحصیلات لیسانس و ۵/۱ ٪ ( کمترین درصد ) دارای تحصیلات فوق لیسانس می باشد.بررسی وضعیت گذراندن دوره آموزش های ضمن خدمتهمان طور که در جدول زیر ملاحظه می گردد ۵/۹۵ ٪ پاسخگویان ( بیشترین درصد ) موفق به گذراندن دوره آموزشی ضمن خدمت نشده اند . و تنها ۴/۴ ٪ آنها توانسته اند این دوره را به صورت تجربی بگذرانند .بررسی نتایج نشان می دهد ۵/۹۵ ٪ پاسخگویان باآموزش ها به خوبی آشنا نبوده اند و این با شاخص های شغل حسابداری در تعارض است. بررسی میزان اهمیت امیدبه داشتن شغل درآینده نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۴۳٪ پاسخگویان تا حدودی اظهار کرده اندکه برای یافتن شغل به آینده امیدوارند و ۵۱٪ نیز داشتن شغل آرزوی دست نیافتی است. تنها ۶٪ اهمیت داشتن امیدبه آینده را اظهار کرده اند.آنچه بررسی نتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۹۴ ٪ پاسخگویان داشتن مدارك بالا را کمابیش مهم می دانند. همچنین از بررسی جدول ۴ و ۵ یک نکته منتج می گردد ۹۴٪ (بیشترین درصد) پاسخگویان تا به حال هیچ دوره کلاس بازآموزیی را نگذرانده اند و اطلاعات حسابداری آنان تنها مختص به تجربیات و اطلاعات فردی وکلاس های دانشگاهی ایشان می باشد .بررسی میزان اهمیت دخالا دولت درآینده شغلی حسابدارانتنایج جدول زیر نشان می دهد که حدود ۴۲ ٪ ( بیشترین درصد ) پاسخگویان داشتن برنامه ریزی دولتی را تا حدودی مهم اظهار کرده اند و حدود ۴۸ ٪ پاسخگویان داشتن تحصیلات بالای دانشگاهی ( زیاد تا خیلی زیاد ) مهم اظهار کرده اند و نظر بقیه پاسخگویان نسبت به دخالت دولت را کم اهمیت یا بی اهمیت می دانند.همچنین بررسی نتایج جدول ۴ و۵ و۶ نشان می دهد بیشترین درصد پاسخگویان که معتقدند نقش دولت مهم است داشتن آینده روشن برای حسابداران را نیز مهم می دانند و از طرفی این عده تا کنون موفق به گذراندن آموزش دوره کلاس نشده اند . برسی دلایل میزان اهمیت رضایت شغلیهمان طور که در جدول بعد ملاحظه می شود از مجموع ۱۰۰ پاسخگویان، حدود ۶۹درصد پاسخگویان، رعایت اصل انضباط حسابداری اولین دلیل اهمیت موفقیت دراین شغل برای حسابداران می باشد، ۱۵درصد نیز تأثیر مثبت رفاه شغلی را بر روحیه حسابداران دومین دلیل اهمیت رشته حسابداری برای حسابداران است. ۴ درصد آرامش در محیط کار را مهم می دانند و ۱۲درصد پاسخی به این سؤال نداده اند. بررسی نوع بازآموزی دررشته حسابداریهمان طور که در جدول زیر ملاحظه می گردد ۸۷ ٪ حسابداران محیط امن وآرام کاری را مناسب محیط کار می دانند و ۳ ٪ ( کمتریت درصد ) هر یک به طور جداگانه محیط سالم کاری را مناسب محیط کار می دانند و نداشتن دغدغه های کاری را مناسب محیط کار انتخاب کرده اند . بررسی میزان ضرورت داشتن رفاه شغلی وآینده روشن کارینتایج جدول زیر نشان می دهد حدود ۷۸ ٪ پاسخگویان در محیط کار را یک ضرورت می دانند و اظهار کرده اند یک حسابدار لازم است در تمام مسائل حسابداری واردباشد و ۱۸ ٪ دیگر این مسئله را تاحدودی ضروری می دانند و گاهی اوقات در برخی مواردداشتن اطلاعات کاری ضروری است و حدود ۴ ٪ آن را در محیط کار را اصلا "ضروری نمی دانند . ولی آنچه حایز اهمیت است اکثر پاسخگویان داشتن اطلاعات را ضرورت می دانند ( احساس نیاز ) و به آن عمل می کنند . ( رفتار - ارضا نیاز ) فصل پنجم:نتیجه گیریحسابداری یک سیستم است که در آن فرآیند جمع آوری، طبقه بندی ، ثبت، خلاصه کردن اطلاعات و تهیه گزارشهای مالی و صورتهای حسابداری در شکل ها و مدلهای خاص انجام می گیرد. تا افراد ذی نفع درون سازمانی مثل مدیران سازمان و یا برون سازمانی مثل بانک ها، مجمع عمومی سازمان مورد نظر و یا مقامات مالیاتی بتوانند از این اطلاعات استفاده کنند. به همین دلیل فردی که تحصیلات دانشگاهی ندارد، بیشتر دفتردار است تا حسابدار. چرا که گزارشهای این دسته از افراد مطابق استاندارد نیست و پردازش کافی نمی شود و بیشتر تراز حسابها می باشد. برای مثال یک حسابدار تجربی نمی تواند براحتی بین دارایی کوتاه مدت و بلند مدت تفاوت قائل شود و یا نمی داند که چگونه باید معاملات ارزی را در دفاتر ثبت کرد.حسابداری به عنوان یک نظام پردازش اطلاعات، داده های خام مالی را دریافت نموده، آنها را به نظم در می آورد.محصول نهایی نظام حسابداری گزارش ها و صورت های مالی است که مبنای تصمیم گیری اشخاص ذی نفع (مدیران ، سرمایه گذاران ، دولت و) ... قرار می گیرد.«فرصت

هـای شغلی یـک حسابـدار بسیار گسترده است و از پـایین ترین سـطح تـا بالاـترین سـطح را در بر می گیرد. و بـا وجود این که در دانشگاههای مختلف کشور اعم از دولتی ، غیرانتفاعی و آزاد، دانشـجویان بسـیاری در رشـته حسابداری تدریس می کنند اما تعداد فارغ التحصـیلان بیکار این رشـته از بیشتر رشته ها کمتر است. چون از یک موسسه کوچک گرفته تا بزرگترین کارخانه های کشور حـداقل برای تهیه اظهارنامه مالیاتی به حسابـدار نیازمنـد هسـتند.پیشـنهاداتشاغلان حرفه حسابرسـی در یک تقسـیم بنـدی کلی به دو گروه اصـلی تفکیک می شوند : حسابرسان داخلی : این گروه از حسابرسان ، کارمند واحد مورد رسـیدگی هسـتند، و در واقع رابط میان هیات مـدیره و شـرکت بوده و گزارش رسـیدگی خود را به طور هفتگی ، ماهانه یا سالانه به مدیرعامل و هیات مدیره ارائه می دهند . این گروه از حسابرسان عملیات داخل واحد تجاری را رسیدگی می کنند.حسابرسان مستقل: این گروه از حسابرسان، افرادی هسـتند که در موسـسات حسابرسـی مشـغول کـار هسـتند و بر اسـاس قرارداد میـان شـرکتها یـا سازمانهـا بـا این موسـسات، عملیـات حسابـداری و مالی واحـد تجاری را بر اساس اصول و موازین حسابـداری مورد رسـیدگی قرار می دهند و گزارش خود را به مجمع عمومی صاحبان سهام ارائه می کنند. در واقع حسابرسان مستقل رابط میان صاحبان شرکت و هیات مدیره شرکت می باشند.در حال حاضـر در ایران ، سازمان حسابرسـی به عنوان یک سازمان دولتی ، بزرگترین موسـسه حسابرسی است و در کنار آن سایر موسسات حسابرسـی دولتی و خصوصـی مشغول فعالیت می باشند.توانایی های مورد نیاز و قابل توصیه:داشتن شم ریاضی در رشته حسابداری از اهمیت بسـیاری برخوردار است. به همین دلیل دانش آموزان رشـته ریاضـی در این رشـته موفقتر هستند. البته این بدان معنا نیست که دانش آموزان رشته علوم انسانی قادر به ادامه تحصیل در رشته حسابداری نیستند بلکه باید تلاش کنند تا از دانش ریاضی خوب و یا حـداقل متوسـطی برخوردار باشـند.همچنین یک حسابدار باید بتواند بخوبی گزارش کارهای خود را ارائه دهد. بنابراین باید در ادبیات فارسـی مسـلط بوده و نگارش خوبی داشته باشد. این ویژگی بخصوص در سطوح بالاتر این رشته یعنی حسابرسی و مدیریت مـالی اهمیـت بسـیاری دارد.در آزمـون هر سـه گروه آزمایشـی درس ریاضـی بـه عنـوان مهمـترین درس ایـن رشـته ضـریب ۴ دارد.دانشـجوی حسابداری باید صادق و رازدار باشد چون در آینده تمام اسـناد و مدارک یک سازمان را در اختیار دارد و اگر فرد رازدار و در کـل بـا اخلاـقی نباشـد لطمـات زیـادی بـه آن شـرکت و در نهـایت بـه جـامعه وارد می آورد. این مساله بخصـوص در حسابرسـی اهمیت بیشتری دارد زیرا اگر یک حسابرس که وظیفه بررسـی گزارشات مالی یک سازمان و تایید صـحت و سقم آن را بر عهده دارد، درستکار نبوده و یا شهامت ابراز مشکلات را نداشته باشد، می تواند به نابسامانی های اداری و مالی یک جامعه دامن بزند. و بالاخره یک حسابدار برای موفقیت در این دنیای پر از رقابت و تغییر و تحول باید خلاق، مبتکر، صبور و منضبط باشد.علاقه به امور مـالی و تجزیه و تحلیل های آن، عامل موفقیت دانشـجوی حسابـداری است.وضـعیت ادامه تحصـیل در مقاطع بالاتر:تا مقطع دکترا امکان ادامه تحصـیل وجود دارد.نظر یک فارغ التحصـیل مشـغول به کار در این رشـته :دانشجوی این رشته باید تحمل ساعتها کار در پشت یک میز و صـندلی و سـرو کار داشـتن با اعداد و ارقام را داشته باشد. همچنین باید دقیق و منظم باشد تا در جمع بندی اعداد و ارقام دچار مشـکل نگردد.»وضعیت نیاز کشور به این رشته در حال حاضر:آموزش حسابداران و شرکت موثر آنها در فراهم آوری اطلاعات مالی دقیق و قابل اعتماد، و تجزیه و تحلیل این اطلاعات برای توسعه پایدار در کشور در حال توسعه ای مانند ایران اهمیت فراوانی دارد. چرا که وجود اطلاعـات دقیق، اعتماد برانگیز، بموقع و مربوط به فعالیت های اقتصادی، نه تنها لازم بلکه حیاتی است. علاـوه بر این اطلاعـات مالی حاصل از فعالیت های اقتصادی که بوسـیله نظام های حسابـداری گزارش می شود، می توانـد از انحراف مسـیر پیش بینی شده ، اتلاف منابع اقتصادی و اخلال در برنامه های توسـعه اقتصادی جلوگیری کند.چون این رشـته فقط به کلاس و معلم نیاز دارد متاسـفانه در سالهای اخیر، بسـیاری از شـهرهای دورافتاده که حتی یک حسابدار مجرب و متخصـص ندارد، رشـته حسابـداری را بـا اسـتفاده از اساتیـد کـم تجربه دائر کرده است و در نـتیجه فـارغ التحصـیلان دانشـگاههای فـوق حسابـدارانی ناکارآمد هسـتند که نمی توانند، جذب بازار کار شوند. البته آنچه گفته شد شامل حال فارغ التحصـیلان توانمند این رشته نمی شود

چون هر فرد سرمایه گذار و هر موسسه اعتباری برای سرمایه گذاری یا اعتبار دادن به حسابدار نیاز دارد. »نکات تکمیلی :چند سال پیش وقتی که آقای . ت ریاست یکی از کارخانه های ایران را بر عهده گرفت با اخم های در هم و چهره های عبوس کارگرانی روبرو شد که ۶ ماه بود حقوق نگرفته بودند و امید چندانی نیز به رئیس جدید نداشتند. اما رئیس جدید که فارغ التحصیل رشته حسابداری بود با مدیریت قوی و درست خویش نه تنها کارخانه مورد نظر را از ورشکستگی نجات داد بلکه امروزه این کارخانه یکی از بهترین کارخانه های کشور است که محصولات آن به خارج از کشور صادر می گردد و در حال حاضر نیز نحوه کار رئیس یاد شده به عنوان یک شیوه نوین در دانشگاهها تدریس می شود.فهرست مطالب مقدمه: ۴ اهمیت موضوع ۵ بیان مسئله ۶ سئوالات تحقیق ۸ فرضیات تحقیق ۸ اهداف تحقیق ۹ الف: هدف کلی ۹ اهداف جزئی ۹ فصل دوم:ادبیات وپیشینه تحقیق ۱۰ چکیده ۱۰ –مقدمه ۱۱ – تعاریف و کلیات ۱۲ – تاریخچه حسابداری ۱۲ سیستم انبارداری ۱۶ سیستم حقوق و دستمزد ۱۸ سیستم پولی ۲۱ اوزان و مقیاس‌ها ۲۱ بودجه‌ریزی ۲۲ شیوه‌های حسابرسی ۲۵ –انواع حسابداری ۲۹ – حسابداری صنعتی ۳۰ – حسابداری مالی ۳۰ – حسابداری دولتی ۳۱ – حسابداری مدیریت ۳۲ – حسابداری منابع انسانی ۳۳ – تعریف حسابداری منابع انسانی ۳۳ – حسابداری در ایران ۳۳ آینده شغلی ۴۱ توانایی‌های مورد نیاز و قابل توصیه: ۴۴ وضعیت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر: ۴۵ وضعیت نیاز کشور به این رشته در حال حاضر: ۴۶ فصل سوم:روش شناسی تحقیق ۴۸ روش تحقیق ۴۸ روش جمع آوری اطلاعات ۴۸ جامعه آماری: ۴۹ نمونه آماری وحجم آن: ۴۹ روش نمونه گیری: ۴۹ ابزارانداره گیری ۴۹ پرسشنامه ۵۰ فصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده ها ۵۳ فصل پنجم:نتیجه گیری ۶۱ پیشنهادات ۶۳ منابع ۶۸ منابع ۱– ساعی . ل . حسابرسی و مدیریت و تاریخچه حسابداری .انتشارات حسابرس.۱۳۷۷– اردبیلی . محمد حسن .بینش حسابداری .انتشارات امیرکبیر .۱۳۷۴۳– طاهری . محمد رضا .ویژگیهای اطلاعات حسابداری.انتشارات حسابرس.۱۳۶۵ ۴–سایت انجمن علمی حسابداری ۵–سایت تخصصی حسابداری دانشگاه۶– باتشکرازاساتیدگرامی,جناب آقای شادمان وآقای وکیلیان که مارادراین تحقیق یاری داده اند./http://www.accountingeducation.com/links/http://www.account۲.com/http://www.ui.ac.ir/

## بررسی میزان موفقیت بورس ایران–۱

پژوهش میدانی

فصل اول: کلیات تحقیق: مقدمه: به نظر می رسد نیازهای نوین بازار سرمایه در حال توسعه کشور به همراه تدوین سازوکارهای پیشرفته بورس توسط مقامات ناظر، سال ۱۳۸۴ را به پرچالش ترین دوره حیات بورس اوراق بهادار بدل کرده است. از دیدگاه نگارنده، شناخت چالش‌های بازار برای سرمایه گذاران ضرورت تام دارد زیرا تکانه های حاصل از چالش مذکور بر اهداف و استراتژی های سرمایه گذاران اثر می‌گذارد. آگاهی از چالش‌ها می تواند به مدیریت تهدیدها و دستیابی به فرصتها بیانجامد. همچنین درک تمامی ابعاد چالش‌های پیش رو به مسئولین بورس از این جهت یاری می نماید که بتوانند گذار از دوره چالش سال جاری را با کمترین تنش و درد همراه سازند. مهمترین چالش‌هایی که بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۸۴ با آن روبروست عبارتند از:

۱– هدف گذاری : مهمترین هدف اعلام شده مسئولین بورس، توسعه بازار سرمایه از لحاظ ارزش بازار و حجم معاملات روزانه است از اینرو دستیابی به ارزش بازاری معادل ۱۰۰ میلیارد دلار در پایان سال جاری، هدف اساسی سازمان بورس تلقی گردیده است. این موضوع در حالی است که ارزش بازار کل سهام بورس اوراق بهادار در ابتدای سال ۱۳۸۴ قریب ۴۵ میلیارد دلار می باشد. هدف اصلی سرمایه گذاران نهادی و انفرادی در بورس کسب حداکثر بازدهی متناسب با ریسک می‌باشد . بنابراین،

سیاستگذاری‌های مناسب به منظور هماهنگی اهداف متفاوت فوق الذکر بزرگترین چالش فرا روی مسئولین بورس در سال ۱۳۸۴ خواهد بود. ۲- انتظار بازدهی مضاعف : کاهش ۵/۷ درصدی شاخص کل سهام طی نیمه دوم سال ۱۳۸۳ که موجب سقوط قیمت سهام پرتفوی سرمایه گذاران به میزان متوسط و تقریبی ۳۰ درصد گردید، نرخ بازده مورد انتظار سهامداران برای سال جاری را مضاعف نموده است. از اینرو چالشی جدی در پیش پای مسئولین بورس به منظور ایجاد عقلانیت در بازار سرمایه ایجاد گردیده است. ۳- برگشت سرمایه‌ها : وجود ابهام طولانی مدت در روند مذاکرات هسته ای با اروپائیان، فقدان وضوح نتایج احتمالی انتخاب ریاست جمهوری، تفوق ریسک سیستماتیک بر تحلیل گری اوراق بهادار و مآلا؛ "کاهش قیمت‌های سال گذشته، موجب خروج وجوه عمده ای از بازار بورس گردید. وجوه خارج شده بعضا؛ "در انتظار سرمایه گذاری مجدد در سهام هستند و بخش دیگر به سایر بازارها خصوصا؛ "بازارهای اولیه سرازیر گردید که احتمال برگشت آنها به بازار در کوتاه مدت قابل تصور نیست . از اینرو، بحران نقدینگی یکی دیگر از چالش‌های مهم فراروی فعالان بازار سرمایه می‌باشد. ۴- تنوع محصولات بازار : تنوع ابزارهای مالی به منزله ایجاد شرایط حق انتخاب برای مردم براساس سلیقه و ریسک پذیری آنان است. انتشار اوراق بهادار متنوع شامل برگه اختیار خرید سهام، گواهی‌های سپرده سبد سهام، گواهی فروش متری مسکن، قرار دادهای آتی و غیره مستلزم وجود مقررات، دستورالعمل‌ها و قوانین خاص، آموزش و شناخت آنها توسط کارگزاران و سرمایه گذاران، چشم انداز وجود نقدینگی مناسب و پا گرفتن موسسات تأمین سرمایه است. دستیابی به سازوکارهای مذکور چالشی است که نیازمند اراده‌ای محکم و همدلی تمامی دست اندرکاران مربوطه است. ۵- اصلاح نظام کارگزاری . سال ۱۳۸۴ را می توان سال شکست انحصار کارگزاری و تبدیل بازار کارگزار سالار به بازار سرمایه گذار سالار تلقی کرد. فرایند تبدیل مزبور قطعا؛ "با چالش‌های مهمی همزاد خواهد بود. عواملی چون رقابت کارگزاران موجود با کارگزاران جدید، جا افتادن کارگزاران در طبقه بندی‌های بازی جدید، تلاش کارگزاران به منظور ارائه خدمات رقابتی‌تر، واگرایی در بازارگردانی و همگرایی در تعهد فروش سهام (underwriting) و تعریف حوزه های عملیاتی کارگزاران استانی با کارگزاران تهران، نوید بخش چالشی جدی در بورس به منظور رهایی از سنت گرایی و گرایش به مدرنیته است. ۶- ظهور نسل جدید لیدرها : از بعد تحلیل گری اوراق بهادار، تعیین قیمت‌های عادلانه بر مبنای نیروهای بازار و سرانجام جهت گیری صنایع و شرکتها، سال ۱۳۸۴ دوره گذار از حرکت‌های گله وار به گرایش‌های عقلایی کوچکتر به لیدرهای متعدد جدید بازار خواهد بود. خصوصا؛ "ظرف دو سال گذشته سه عامل کلیدی زیر به روند مذکور یاری رسانید. اول، حجم معاملات و ارزش بازار چنان گسترده شده است که وجوه لیدرهای سنتی بازار تنها سنگی بر دریاچه است. دوم، صنعت سیمان و خودرو همچون بختک، قدرت مانور لیدرها و بزرگان سنتی بازار را در هم شکست و توان پیشتازی آنان را کند کرد. سوم، گستردگی تعداد شرکتها موجب گردید که اولا؛ "روشهای سنتی قادر به نظارت بر تحولات عمده شرکتها نباشد و ثانیا؛ "تحلیل گری اوراق بهادار مستلزم کاربرد روشهای نوین و ابزارهای تکنولوژی جدیدی گردد که تنها از عهده تیم‌های جوان، تحصیلکرده، پر انرژی و آشنا به نرم افزارها و تکنیک‌های نوین برمی‌آید. از این رو به تدریج در سال جاری هر دسته از شرکتها در حوزهٔ نظارتی و تحلیلی لیدرهای جدید متعددی قرار می گیرد و در صورتی که لیدرها و بزرگان سنتی نخواهد تغییر را پذیرا شوند وهمگام با آن روشها و ابزارهای خود را متحول نکنند و نسل نو ظهور لیدرهای بازار را به بازی نگیرند، سرنوشت دن‌کیشوت در انتظار آنان خواهد بود. ۷- خصوصی سازی . یکی دیگر از چالش‌های مهم بازار سرمایه در سال ۱۳۸۴ فرآیند خصوصی سازی خواهد بود. موفقیت خصوصی سازی مبتنی بر اهداف تعیین شده دولت، زمینه اقتصادی و سیاسی کشور، ویژگی‌های شرکتهای مشمول خصوصی سازی و وجود حمایت عمومی از این فرآیند است. سنگ بزرگ قانون بودجه سال ۱۳۸۳ موجب عدم تحقق اهداف خصوصی سازی در سال گذشته و مآلا؛ "عقب نشینی بودجه دولت در خصوص واگذاری سهام شرکتهای دولتی در لایحه بودجه سال ۱۳۸۴گردیده است. در سال ۱۳۸۳ تنها حدود ۳۰ درصد از اهداف بودجه‌ای خصوصی سازی محقق گردید و از اینرو، دولت

در بودجه سال ۱۳۸۴ تأمین مالی از طریق واگذاری شرکتهای دولتی را با ۵۳ درصد کاهش به ۱۵۰۰ میلیارد تومان رسانید. عدم بررسی علل و عوامل ناکامی عملکرد خصوصی سازی در سال ۱۳۸۳ شامل عدم استفاده بهینه از روشهای متعدد خصوصی سازی و عرضه سهام تنها از طریق فروش در بورس اوراق بهادار و همچنین قیمت گذاری‌های نامناسب و به عبارت دیگر گران فروشی سازمان خصوصی سازی می تواند سال ۱۳۸۴ را به چالش انگیزترین سال برای واگذاری شرکتهای دولتی بدل نماید. توجه داشته باشیم که ناتوانی در فروش سهام دولتی در میان مدت می تواند زیانهای جبران ناپذیری را به اعتماد عمومی وارد سازد. به هر ترتیب، بررسی دقیق و موشکافانه چالش‌های سال پیش رو می تواند به راهکارهای مناسب تحدید ریسک‌ها و رشد و کارایی بازار سرمایه بیانجامد. بیان مسئله:برای گذراازجامعه سنتی به جامعه صنعتی نیازبه عواملی می باشد که اگرابزارآن مهیانگرددواین تبدیل انجام نخواهدشد.جامعه صنعتی نیازبه سرمایه گذاری داردبرای مشخص نمودن سرمایه گذاری ومسیرمشخص آن نیازبه بازار بورس می باشد.بورس راهی برای مشخص نمودن میزان سرمایه گذاری درمواردگوناگون می باشدکه اگراهداف اقتصادی درست تعریف شده باشندبااطمینان می توان باسرمایه گذاری دربورس به آینده سرمایه اطمینان داشت.مامی خواهیم باطرح ستوالاتی به بررسی چالشهای ومشکلات دربورس برای یک سرمایه گذاری موفق بپردازیم.۱-آیابرنامه های اقتصادی باسرمایه گذاری موفق دربورس رابطه دارد؟۲-آیابحران های اقتصادی می تواندبرسرمایه گذاری دربورس اثربگذارد؟۳-آیاقوانین دست وپاگیرمی تواندبرسرراه سرمایه گذاری موفق چالش ایجادکند؟۴-آیابحران های سیاسی دریک کشورمی تواندمانع سرمایه گذاری موفق دربورس باشد؟۵-آیاتحریم های اقتصادی آثارمنفی بربازاربورس ایران داشته است؟۶-آیامحدودیت های مالی دولت،می تواندبورس راباچالش های جدی روبروسازد؟اهمیت موضوع:بورس ایران طی چند سال اخیر شاهد تحولاتی مثبت و سازنده بوده است؛ به طوری که سرمایه گذاران از آن استقبال کرده، ارزش بازار، تعداد شرکتهای پذیرفته شده و سرعت گردش سهام افزایش یافته و درنهایت نقش بورس در اقتصاد ملی پررنگ تر شده است.اگرچه بورس کشور ما همانند کشورهای درحال توسعه ماهیت درحال گذار دارد و نوسانهای مختلفی را تجربه می کند، ولی واقعیت این است که علاوه بر عوامل داخلی نظیر اقدامات و برنامه های جدید سازمان بورس، عوامل متعدد بیرونی مانند ثبات نرخ ارز، تزریق نقدینگی، بهبود وضعیت درآمدهای ارزی کشور، آزادسازی نسبی در حوزه خصوصی سازی، اصلاح قانون مالیاتها، بهبود رشد نسبی اقتصادی کشور، ورود سرمایه های خارجی به داخل، کاهش سودآوری در بخشهای دیگر اقتصادی، تسهیلات بانکها، تحولات جهانی و منطقه ای و... در رشد و تحول بازار بورس نقش کلیدی و مؤثر داشته اند.بدیهی است هر تحولی چالشهایی را به همراه خود دارد که بورس نیز از آنها در امان نیست. لذا برای کاهش چالشها و تنگناها به نظر می رسد اقدامـــــاتی نظیر تشویق بیشتر مردم و سرمایه گذاران به استفاده از مشاوره، ضرورت بهره مندی از تنوع ابزارهای مالی، جلوگیری از اعوجاج قیمتها، لزوم اطلاع رسانی شفاف و ارزیابی درست از ارزش شرکتها، تقویت سیستم نظارتی بازار، افشای سرمایه گذاری های درون گروهی، ضرورت تحلیل اطلاعات خام و پاسخگویی سریع به مردم از نکات عمده ای است که باید موردتوجه دست اندرکاران و مسئولان سازمان بورس قرار گیرد.فرضیات تحقیق:۱-بین برنامه های صحیح اقتصادی و سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه جهت داروجوددارد.۲-بین بحران های اقتصادی ونقش آن برسرمایه گذاری دربورس رابطه جهت دار.ج.ددارد.۳-بین قوانین دست وپاگیرمی تواندوچالش های سرمایه گذاری موفق رابطه جهت داروجوددارد.۴-بین بحران های سیاسی دریک کشورو موانع سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه جهت داروجوددارد.۵-بین تحریم های اقتصادی ونقش آثارمنفی آن بربورس رابطه جهت داری وجوددارد.۶-بین محدودیت های مالی دولت و چالش های جدی دربورس رابطه جهت داری وجوددارد. اهداف تحقیق:الف:هدف کلیبررسی تاثیرمشکلات وموانع تحریم های اقتصادی ونقش آن دربورس ایرانب: اهداف جزئی۱-برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه مستقیم دارد.۲-بحران های اقتصادی باسرمایه گذاری دربورس رابطه مستقیم دارد.۳-قوانین دست و پاگیرباعدم یاکاهش سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه مستقیم دارد.۴-بحران های

سیاسـی دریک کشورباموانع سـرمایه گذاری موفق دربورس رابطه مستقیم دارد.۵-رکوداقتصـادی بورس باتحریم های اقتصادیرابطه مستقیم دارد.۶-بحران هـای مـالی دولت باچـالش هـای بورس رابطه دارد.کلیـدواژگان: بورس-سـرمایه گـذاری-مشـکلات وموانع دربورسفصل دوم: ادبیات تحقیقتحریم اقتصادی پیش از هر بحثی در باب تحریم اقتصادی ابتـدا باید به این دو نکته توجه داشت که تحریم اقتصـادی بـا چه هـدفی اعمـال می‌شود و از منظر هـدف، آیا تحریم‌های اقتصادی موفقیت‌آمیز بوده‌انـد یا خیر؟ بنا به تعریف؛ تحریم‌هـای اقتصـادی عبارتنـد از دسـتکاری در روابـط و همکاری‌هـای اقتصـادی به منظـور تـأمین اهـداف سیاسـی. در واقـع تحریم اقتصادی یک ابزار سـیاست خارجی است که این امکان را فراهم می‌آورد که کشور یا کشورهایی مقاصد سیاسـی خود را نسـبت به کشور هدف به هنگام بروز اختلاف اعمال کنند.تحریم‌های اقتصادی از جهت هدف، دو نوع هستند. اول، تحریم اقتصادی به منظور بی‌ثبات کردن رژیم سیاسـی کشور هدف است که در واقع برگرفته از تضاد در منافع استراتژیک کشور تحریم‌کننده و کشور هدف می‌باشـد. این نوع تحریم برای تغییر رژیم کشور هدف است.دوم، تحریم اقتصادی برای تغییر رفتار سیاسـی یا اقتصادی کشور هدف صـورت می‌گیرد. این نـوع تحریم به مراتب ملایـم‌تر از نوع اول است. زمـانی که کشورهـا به دنبـال تغییر رژیم یـک کشور هسـتند، تحریم نوع اول اعمـال می‌شود بـا این هـدف که لطمه‌ای سـنگین به منافع کشور هـدف وارد آیـد. در واقع در این نوع تحریم، عملاً تحریم اقتصـادی جـایگزین جنـگ و گزینه «ماقبـل جنـگ» تلقی می‌شود.تحریم‌های اقتصادی نیز عمـدتاً از دو طریق اعمال می‌شود. تحریم تجـاری و تحریم مـالی. تحریم تجـاری که با محـدود کردن یا قطع کردن انواع روابط وارداتی و صادراتی همراه می‌شود. در تحریم مـالی محـدودیت و تضـییقات و فشارهـایی بر روابـط مـالی کشور هـدف اعمـال می‌شود. یعنی سـرمایه‌گذاری، تأمین مالی و معاملات مـالی کشـور تحت فشـار قرار می‌گیرد. تقسـیم‌بندی دیگری می‌توان از جهت «منشـأ» تحریم نیز در نظر داشت. اول تحریم یـک جانبه، در این نوع کشور فرسـتنده تحریم براساس تصـمیم یکطرفه خود تحریم را اعمال می‌کنـد. دوم تحریم چنـد جانبه که از سوی چنـد کشور علیه کشور هـدف صورت می‌گیرد. سوم تحریم سازمـان ملـل است که به وسـیله شورای امنیت اعمـال می‌شود.از آنجا که در تحریم یک طرفه، فقط یک کشور روابط تجاری و مالی خود را با کشور هـدف محـدود می‌کنـد، در نهایت این تحریم آثار سوء کمتری خواهد داشت. میزان این اثرگذاری به نفوذ اقتصادی کشور فرسـتنده تحریم در کشور هدف بسـتگی دارد. به طور مثال اگر کشوری ماننـد آمریکا بر کشوری ماننـد کانادا که در حد ۸۰ درصد روابط تجاری‌اش وابسـته به آمریکاست تحریم اعمال کنـد بـدون تردیـد کشور کانـادا به شـدت تحت تـأثیر قرار خواهـد گرفت وبه اوضـاع وخیمی دچار می‌شود. اما اگر سـهم معاملات اقتصـادی آمریکا با کشوری مثلاً حـدود ۱۵درصـد باشـد، تحریم یک جانبه کاری از پیش نخواهـد برد. در تحریم‌های چنـد کشور اصطلاحاً می‌گویند «ائتلاف کشورهای داوطلب» یا (coalition of willing) به وجود آمده است. یعنی ائتلاف کسانی که مایلند به تحریم بپیوندنـد. بـدیهی است که آثار و هزینه‌های تحریم چنـد جانبه نسـبت به تحریم یک جانبه می‌توانـد بیشتر باشد. اما تحریم شورای امنیت سازمان ملل است که به صورت همه جانبه صورت می‌گیرد و برای اعضای سازمان ملل لازم‌الاجراست و بعـد حقوقی و قـانونی هـم دارد.اولیـن هزینـه تحریم هزینه وقت و انرژی برای تغییر مناسـبات تجـاری و مـالی است. این هزینه بر هر دوطرف و به نسـبت وضـعیت هریـک تحمیـل می‌گردد. تغییر بازارها نیز هزینه زمانی و مالی دارد. ضـمن اینکه این تغییر، هزینه قیمتی هم تحمیل می‌کنـد. در شـرایطی که به دلیل تحریم بازار خریـد تغییر کنـد، ناچار کالای مشابه با قیمت بالاتر خریداری می‌شود. بنابراین قدرت خریـد پول هم کاهش می‌یابد. برای کشور تحریم‌کننده نیز از دست رفتن بازار فروش و ارائه خدمات مالی هزینه تحریم است. هزینه دیگر تغییر در رتبه‌بندی ریسک کشور هدف است. افزایش یا کاهش ریسک موجب زیاد و کم شدن هزینه‌های معاملات می‌گردد. هزینه دیگر آن روانی است که موجب می‌شود سـرمایه‌گذاران بـا تردیـد به فرصت‌هـای سـرمایه‌گذاری نگـاه کننـد.هربـار از تحریم اقتصـادی سـخن گفته می‌شود این پرسـش را در پی دارد که اثربخشـی تحریم‌های اقتصادی اعمال شـده در دنیا چه میزان بوده‌است. اساساً تحریـم از نظر اقتصـاد بین‌الملـل، ایجـاد انحراف در مسیر طبیعی داد و سـتدهای بین‌المللی است. به طـور طبیعی معـامله بین

کشورها اینگونه است که خریدار متقاضی بهترین و کیفی‌ترین کالا با نازلترین قیمت است و کشور فروشنده نیز بهترین تولیدات را صادر می کند. زمانی که تحریم شروع می‌شود، انحراف مصنوعی در روابط تجاری دو کشور فرستنده و دریافت‌کننده تحریم ایجاد می‌شود هزینه‌های اقتصادی برای هر دو طرف بالا می‌رود. روابط اقتصادی بین‌المللی هم در کل دچار خدشه می‌شود. اما در سطح کشور تحریم‌شده، میزان افزایش هزینه‌ها به میزان وابستگی آن کشور به طرف تحریم‌کننده بستگی دارد.در تحقیقی که در خصوص اثربخشی تحریم‌های اقتصادی صورت گرفت، این نتیجه اعلام شد که ۱۷۶ مورد تحریم اقتصادی از سال ۱۹۱۴ تا ۱۹۹۰، صورت گرفته که حدود ۶۶درصد آن موفق نبوده و ۳۴درصد بقیه هم فقط نسبتاً موفق بوده اند. این آمار نشان می‌دهد که تحریم‌های اقتصادی در ذات خود موفقیت نداشت.از سال ۱۹۷۳ تاکنون هم ۲۴درصد تحریم‌های اقتصادی نسبتاً موفق ارزیابی شده است. تنها مواردی که در تاریخ تحریم‌های اقتصادی از آنها به عنوان نمونه‌های موفق نام برده می‌شود، تحریم‌هایی است که علیه آفریقای‌جنوبی یعنی رژیم نژادپرست آفریقای جنوبی و رژیم نژادپرست رودزیا (در کشور زیمبابوه) صورت گرفت. غیر از این دو مورد در تاریخ تحریم‌های اقتصادی، مورد عراق در این اواخر مثال زده می‌شود. در آفریقای جنوبی هم تحریم اقتصادی موجب نشد که یک حکومت سیاه پوست برسر کار بیاید اما فشارهای زیادی به رژیم آن کشور وارد کرد. تعریف تحریم اقتصادی، هدف ها و شیوه ها در پی ارائه پیش نویس قطعنامه سوم بر ضد ایران در شورای امنیت و اجماع ۱+۵ برای تصویب قطعنامه فوق بر آن شدیم تا موضوع تحریم را به طور تفصیلی بررسی نماییم. تحریم اقتصادی اقدام برنامه ریزی شده یک یا چند دولت از طریق محدود کردن مناسبات اقتصادی برای اعمال فشار بر کشور هدف با مقاصد مختلف سیاسی است. تحریم اقتصادی اغلب به عنوان جایگزین جنگ و اعمال قوه قهریه تلقی می شود. مقصود از مناسبات اقتصادی نیز همه انواع روابط اقتصادی اعم از تجاری و مالی است. کشورهای مختلف از تحریم های محدود اقتصادی برای مقاصد سیاسی خود علیه کشورهای هدف استفاده می کنند، ولی این نوع تحریم عموما کم اثر بوده است. تحریم های همه جانبه از سوی سازمان های بین المللی نیز به ندرت صورت گرفته است. جامعه ملل که در فاصله بین دو جنگ جهانی اول و دوم زمام هماهنگی امور جهان را بر عهده داشت تنها چهار بار مبادرت به تحریم یا اعمال تحریم کرد که تنها دو بار آن موفق بود. در واقع جامعه ملل نتوانست با بهره گیری از تحریم مانع حمله موسولینی به اتیوپی و تصرف آن کشور در سال های ۱۹۳۵ و ۱۹۳۶ شود.سازمان ملل متحد نیز قبل از تحریم عراق در سال ۱۹۹۰ تنها دو بار دست به تحریم همه جانبه زد یکی بر علیه رودزیا در سال ۱۹۶۶ و دیگری تحریم تسلیحاتی همه جانبه علیه آفریقایی جنوبی در سال ۱۹۷۷. در این تحریم ها هدف یا تنبیه است، یا بازدارندگی یا تغییر رفتار. نکته بسیار مهم و جالب اینکه تحریم گاه معطوف به سیاست داخلی، تامین نظر گروه ها و به دست آوردن رای است. صاحبنظران نمونه این امر را تحریم چین از سوی آمریکا و اروپا به دلیل ناآرامی های میدان تیان آن من می دادند. هدف دولت آمریکا از این تحریم تنها نشان دادن خود به عنوان دولتی حامی حقوق بشر بود. دو نوع تحریم اقتصادی:تحریم اقتصادی را عموما بر دو نوع می دانند یا آن را در دو زمینه اعمال می کنند: اول، تحریم تجاری که در آن صادرات و واردات به کشور هدف، محدود یا قطع می شوددوم، اعمال محدودیت ها، تضییقات یا قطع مناسبات مالی، از سوی دیگر بسته به منشا تحریم آن را به سه نوع تقسیم می کنند:۱) تحریم های یک جانبه ۲) تحریم از سوی چند کشور ۳) تحریم توسط شورای امنیت سازمان ملل متحد اثربخشی تحریم از منظر اصولی تجارت بین الملل هرگونه تحریم به منزله دخالت دستوری در تجارت آزاد است و موجب «تحریف تجاری» می گردد. تحریف تجاری دارای هزینه است و هزینه آن را اغلب دو طرف متحمل می شوند. ممنوع کردن واردات یا خودداری از صادرات به یک کشور موجب می شود که واردات و صادرات با هزینه بیشتری صورت گیرد. از همین رو گفته می شود که هدف اعمال کنندگان تحریم همانا افزایش هزینه های تجاری و انحراف تجاری در کشور هدف است. البته هزینه تحریم بنا بر کشورهای درگیر در آن و نیز بنا بر رشته و بخش مشمول تحریم متفاوت است. در تحریم مالی کشور اعمال کننده تحریم از انجام معاملات مالی، نقل و انتقال پول و سرمایه گذاری خودداری می کند، کشور تحریم

کننـده همچنین با اسـتفاده از نفوذ خود در موسـسات مالی بین المللی هرگونه رابطه مالی یا مساعـدت های فنی را بر هم زده یا حتی مبادرت به مسـدود کردن دارایی های کشور هدف می کند. اثربخشـی تحریم های یک جانبه معمولا بسـیار اندک است، مگر آنکه کشور تحریم کننـده نسبت به کشور هـدف از قـدرت اقتصادی برتری برخوردار باشـد و وابسـتگی های متقابل میان دو کشور زیاد باشد. شـمار کشورهای هدف تحریم کشورهای دیگر از سال ۱۹۱۴ تا سال ۱۹۹۰ بالغ بر ۱۷۶ مورد بوده است. این در حالی اسـت که براساس برآوردها در ۶۶ درصـد این موارد کشورهای تحریم کننـده به هـدف های خود دست نیافته و تنها ۳۴ درصد آنها نسبتا موفق بـوده انـد.آمریکـا، بیشـترین اعمـال تحریم آمریکـا بیش از هر کشور دیگر از حربه تحریم بهره جسته است. دولت کلینتون به تنهایی ۳۵ کشور را مورد تحریم یک جانبه قرار داد. این ۳۵ کشور ۴۲ درصد جمعیت جهان را شامل می شدند و مصرف کننده ۱۹ درصـد صادرات جهان بودند. آمریکا خود از تحریم های اعمال شده زیان های زیادی دیده است. طبق برآورد بنیاد هریتیج، تحریم اقتصادی ۲۶ کشور جهـان صـادرات آمریکـا را ۱۹ میلیـارد دلاـر کاهش داد، ۲۰۰ هزار شـغل را در بخش صـادرات از بیـن برد و کـارگران بخش صـادرات به لحاظ دسـتمزد یک میلیارد دلار ضـرر کردنـد. تحریم اقتصادی برای هـدف های استراتژیک با تحریم برای سایر منافع اقتصادی یا غیر استراتژیک تفاوت دارد. زیرا تحریم برای هـدف های استراتژیک معمولا جایگزین گزینه جنگ می شود و لـذا هزینه اقتصـادی آن به مراتب از جنـگ کمتر و برای کشور یـا کشورهـای اعمال کننـده کاملا قابل توجیه است. گـذر به تحریم های اقتصادی برای هدف های استراتژیک معمولا چهار مرحله ای است: اول، تشویق کشور هدف به طور خصوصـی و از راه مـذاکره دو جانبهـدوم، درخواست علنی از کشور هـدف و اعلام عمومی آنسوم، مشورت با متحـدین برای اقـدام های بعدی و اقدام نظـام در صورت نیازچهـارم، آغـاز تحریم از سـطح غیراقتصـادی.تحریم هـای غیراقتصـادی این تحریم هـا معمولا قبل از تحریم های اقتصـادی آغاز می شود و هـدف آن ترغیب کشور هـدف به تغییر سـیاست موردنظر است. تحریم غیراقتصادی بسـته به نوع کشور و شرایـط موضوع متفاوت است، ولی می توانـد موارد زیر را در بر گیرد: ۱- لغو ملاقات های چنـد جانبه ۲- خودداری از اعطای ویزا ۳- کاهش سـطح نمایندگی های سیاسی ۴- جلوگیری از عضویت کشور هـدف در سازمـان های بین المللی ۵- مخالفت با میزبانی کشور هدف برای میزبانی اجلاس های بین المللی ۶- خودداری از کمک های مالی و مساعدت های رسمی (این مورد خصوصا در مورد کشورهـای فقیر اعمال می شود).۷- قطع ارتباطـات تلفنی، رادیویی، حمـل و نقـل هوایی و دریایی و زمینی. تحریم های اعمال شـده توسـط آمریکـا بر ایران تحریم هـای اعمال شـده از سوی آمریکا علیه ایران از زمان ریاست جمهوری جیمی کارتر تا به امروز بدین قرارند: ۱- تحریم های کارتر کارتر بلا فاصله پس از تسـخیر سـفارت آمریکا در نوامبر سال ۱۹۷۹ با صدور اعلا میه شـماره ۴۷۰۲ واردات نفت از ایران را ممنوع کرد. ده روز بعد، با صدور دسـتور اجرایی شماره ۱۲۱۷۰، تمامی دارایی های بانک مرکزی و دولت ایران مسـدود شد. کارتر بار دیگر در اوایل سال ۱۹۸۰ با صدور دسـتور اجرایی شماره ۱۲۲۰۵ صـادرات به ایران و نیز معاملا ت مـالی بـا ایران را تحریم کرد. همچنین براسـاس دسـتور اجرایی شـماره ۱۲۲۱۱ واردات از ایران بـه کلی ممنـوع اعلاـ م گردیـد و مسافرت اتباع آمریکا به کشورمان ممنوع شد. پس از امضای توافقنامه الجزایر، آمریکا همه دسـتورهای اجرایی فوق را به جز دستور انسداد دارایی ها، ملغی کرد. ۲- تحریم های ریگان پس از انفجار مقر نظامیان آمریکا در بیروت که در سال ۱۹۸۳ صورت گرفت، ریگان در ژانویه ۱۹۸۴ ایران را حامی تروریسم نامیـد. یک سال بعد آمریکا میزان کمک های خود را به سازمان های بین المللی به انـدازه منابع مالی اختصاص داده شـده آنها کاهش داد. در سال ۱۹۸۸ نیز طی بخشـنامه ای از کلیه مـدیران آمریکایی عضو سازمان هـای بین المللی خواسـته شـد تـا به تقاضاهای ایران برای دریافت وام یا تامین مالی رای منفی دهنـد و با آن به طور جـدی مخالفت کنند. آمریکا در سال ۱۹۸۶ براساس قانون کنترل صادرات تسلیحات، ایران را از دریافت تسلیحات و قطعات یدکی محروم کرد. در اکتبر ۱۹۸۷ به بهـانه حمـایت ایران از تروریسم بین المللی و براساس یک دسـتور اجرایی انواع واردات از ایران از جمله نفت تحریم شد. ۳- تحریم های بوش پـدر: در سال ۱۹۹۲ قانونی تحت عنوان قانون عدم اشاعه تسـلیحات ایران وعراق به تصویب مجلسـین ایالا

ت متحده رسید. براساس این قانون تحریم ها شامل اقلا می می شد که استفاده های دو منظوره برای مقاصد تسلیحاتی داشتند. علت گنجاندن ایران در این قانون گزارش سیا مبنی بر این بود که ایران دو میلیارد دلا ر برای تولید سلا ح های کشتار جمعی اختصاص داده است. ۴- تحریم های کلینتون: ایالا ت متحده آمریکا در دوران ریاست جمهوری کلینتون ۱۶۱ بار تحریم اقتصادی علیه ۳۵ کشور جهان اعمال کرد. این رقم بیشترین استفاده از تحریم اقتصادی علیه کشورهای دیگر در تاریخ آمریکاست. جمعیت این ۳۵ کشور، به هنگام اعمال تحریم ها، بالغ بر ۲/۳ میلیارد نفر بود. این کشورها همچنین ۷۹۰ میلیارد دلا ر از صادرات جهان را خریداری می کردند. صاحب نظران دو علت برای سیاست تحریم کلینتون برمی شمردند. نخست پایان دو قطبی بودن جهان که میدان را برای اعمال مجازات های یک طرفه آمریکا کاملا باز می گذاشت و دیگری در اختیار داشتن اکثریت هر دو مجلس آمریکا از سوی جمهوری خواهان که سبب گردید که کلینتون با فدا کردن سیاست خارجی برای رسیدن به مقاصد داخلی خود به تمامی تحریم های پیشنهادی از سوی گروه های تندرو جمهوری خواه تن دهد. در ۱۵ مارس ۱۹۹۵ کلینتون با صدور دستور اجرایی شماره ۱۲۵۷ کمک به توسعه منابع نفتی ایران را ممنوع کرد. این دستور تنها ۱۰ روز پس از امضای قرارداد شرکت بزرگ نفتی کونکو با ایران صادر شد هرچند که گفته شد دلیل انتخاب کونکو از سوی ایران تسهیل روابط اقتصادی با آمریکا بود. با تداوم فشار کنگره دو ماه بعد کلینتون دستور شماره ۱۲۹۵۹ را صادر کرد که به موجب آن هر نوع رابطه تجاری و مالی و سرمایه گذاری با ایران ممنوع اعلا م شد. بر این اساس ایران به عنوان تهدیدی فوق العاده برای امنیت ملی، سیاست خارجی و اقتصاد آمریکا اعلا م گردید. این تحریم دارای جنبه های تسری تحریم فراتر از مرزهای آمریکا نیز بود. چرا که بر آن اساس شرکت های آمریکایی از هرگونه فعالیت اقتصادی و تجاری با ایران منع شدند و صادرات مجدد کالا ها‌ی آمریکایی یا کالا های خارجی با محتوای آمریکایی به ایران ممنوع گردید. بهانه این تحریم، حمایت ایران از تروریسم بین المللی و تولید سلا ح کشتار جمعی عنوان گردید. با فشارهای لا بی یهودیان آمریکا که در انجمنی به نام «آی پک» متشکل هستند، سنای آمریکا طرحی را به سرپرستی سناتور داماتور ارائه داد که بعدها به قانون «ایلسا» معروف شد. قانون ایلسا در سال ۱۹۹۶ و با وجود تشدید تحریم های قبلی بر ایران به تصویب رسید. در آخرین مراحل تصویب و به پیشنهاد سناتور کندی، لیبی، نیز مشمول این قانون قرار گرفت. این قانون اعمال مجازات علیه شرکت های خارجی که در ایران سرمایه گذاری کرده اند را پیش بینی می کرد. تنها استثنا در آن اجازه دادن به مدیران شرکت های خارجی مشغول در ایران برای مسافرت به آمریکا بود. همچنین به رئیس جمهور آمریکا اختیار داده شد برخی از شرکت های خارجی را به شرط آنکه هیچگونه مساعدتی به سیاست به اصطلا ح حمایت از تروریسم ایران و تولید سلا ح های کشتار جمعی نکنند، از تنبیه مستثنی کند. این قانون با عکس العمل شدید اروپا و دیگر کشورهای جهان مواجه شد، چندان که اتحادیه اروپا در نوامبر ۱۹۹۶ تصویب کرد شرکت های عمل کننده به قانون ایلسا مجازات شوند. اتحادیه همچنین از اعضای خود خواست تا آنها نیز تحریم های یک جانبه علیه آمریکا وضع کنند. ۵- تحریم های جرج دبلیو بوش گرچه انتظار می رفت که به علت روابط نفتی بوش و چنی بسیاری از تحریم های یک جانبه آمریکا لغو گردد، ولی فعالا ن لا بی آی پک توانستند با نفوذ خود موجب تمدید قانون ایلسا در سال ۲۰۰۱ شوند. چنی و «پاول» در این خصوص با یکدیگر اختلا ف نظر داشتند. سرانجام چنی با ارائه گزارشی مبنی بر لزوم استفاده از ابزار تحریم موجبات تمدید قانون را فراهم کرد. اما این بار بوش آن را برای فقط دو سال تمدید نمود. گرچه این خود می توانست علا متی برای آینده باشد، اما با وقوع رخداد ۱۱ سپتامبر احتمال تمدید نشدن قانون یکسره از میان رفت. هزینه های تحریم هزینه های تحریم اقتصادی بسته به نوع تحریم متفاوت چنانچه تحریم به صورت یک جانبه از سوی یک کشور انجام شود اثربخشی تحریم کمتر و به همین نسبت چنانچه از سوی چند کشور یا از سوی شورای امنیت سازمان ملل اعمال شود اثربخش تر است. همانطور که اشاره شد تحریم های همه جانبه شورای امنیت بسیار نادر است. ولی چنانچه اعمال گردد تاثیر آن بسیار جدی است در واقع نباید تحریم های یک جانبه را از نظر هزینه با تحریم های شورای امنیت مقایسه کرد. در تحریم های

یـک جـانبه هزینه واردات و صادرات افزایش می یابـد و کالا های صادراتی قـدرت رقابت خود را از دست می دهنـد و واردات نیز گران تر می شود و در نتیجه بـا مقـدار معینی سـرمایه کالاـ ی کمتری وارد کشور می شود. در صورتی که تحریم ادامه بر تخصـیص منابع تاثیر منفی نهاده، در نتیجه ساختار اقتصاد آسیب خواهد دید. در بخش مالی نیز تحریم باعث افزایش نرخ بهره و افزایش هزینه هـای تـامین مـالی میـان مـدت و بلندمـدت نه تنهـا دشوارتر، بلکه حتی در برخی موارد اساسا قطع می شود. هزینه های دیگر تحریم بـدین قرارند: ۱- وقت و انرژی کشـور هـدف تلـف می شود. در واقع برای تغییر جهت تجـارت و مناسـبات مـالی وقت زیـادی بـاید صرف شـود که خود دارای هزینه است. ۲- تحریم سـبب نوعی بلا تکلیفی در اقتصاد شده سرمایه گذاران داخلی و خارجی را برای انجام سـرمایه گـذاری وادار به تامل و صبر می کند. در این زمان سـرمایه گذاران به مناطق دیگر جذب می شوند و کشور هدف از رقابت در جـذب سـرمایه گـذاری باز می ماند. ۳- کشورهـای مختلف که در تحریم شـرکت نکرده انـد با تردیـد به فضای سـرمایه گـذاری نگاه می کننـد و با اکراه به سـرمایه گـذاری می پردازنـد. بسـیاری از شـرکت هایی که با کشور تحریم کننده دارای روابط اقتصادی هسـتند از تیره شدن روابط خود با آن کشور نگران می شوند و حتی المقدور از انجام سـرمایه گذاری خودداری می کنند. اینان حتی اگر خطر سرمایه گذاری را نیز بپذیرند هزینه هنگفتی را برای آن در نظر می گیرند. ۴- ریسک تجارت و سرمایه گذاری بالاـ می رود و هزینه هـای هرگونه تـامین مالی نسبت به میانگین جهانی و منطقه ای افزایش می یابـد. این امر موجب اتلا ف منابع مالی می گردد. ۵- چنانچه کالا ی اصلی کشور هدف مورد تحریم قرار گیرد ضربه بر اقتصاد کلا ن آن کشور بسیار سنگین خواهد بود. ۶- فضای روانی منفی برای فعالیت های اقتصادی موجب کاهش سرمایه گذاری، کندی رشد و افزایش تورم می گردد.آثار و تبعات تحریم بانک‌ها در اقتصاد سابقه نخستین تحریم‌های آمریکا علیه ایران به سال هزار و نهصد و هشتاد و هفت بازمی‌گردد. پس از اعمال اولین تحریم‌ها علیه ایران، در دولت‌های بعدی که در ایالات متحده آمریکا بر سـر کار آمدند این تحریم‌ها علیه ایران ادامه یافت.از سال ۲۰۰۶میلادی، شورای امنیت سازمـان ملل متحـد در ارتباط با برنامه هسـته‌ای ایران پنـج قطعنامه علیه این کشور صادر نمود. از جمله تحریم‌هـای سازمـان ملل متحـد علیه ایران، مسـدودکردن دارایی‌های شـرکت‌ها و افرادی است که ادعا شـده است در برنـامه حسـاس هسـته‌ای یا تولیـد موشک‌های بالستیکی فعالیت داشـته یا از این برنامه حمایت می‌کننـد. در ادامه سـناریوی تحریم‌ها اکنون نوبت به بانک‌ها رسیده که با شـرایط جدید مواجه شوند. نخستین بار در دی ماه سال ۸۵ آمریکا بانک ایرانی سپه را با ذکر اتهام‌هایی نظیر ارتباط با یک موسـسه مرتبط با فناوری موشکی در کره شمالی مورد تحریم‌های یک جانبه قرار داد. در ادامه تکمیل پروسه تحریم بانک‌هـای ایران، مهرماه ۸۷ وزارت خزانه‌داری آمریکـا سه بانـک ملی، ملت و صادرات را مشـمول چنین تحریم‌هایی قرار داد. این وزارتخانه بانک صادرات ایران را به خاطر انتقال پول به حزب‌الله لبنان، جنبش حماس و سازمان جهاد اسلامی‌فلسـطین و بانک ملی را به دلیل ارائه خدمات مالی به شرکت‌های مرتبط با برنامه موشکی و هسته‌ای ایران، تحریم کرد و در ادامه تحریم‌های اخیر نوبت به بانک ملت رسـید. بر اساس ادعاهایی نظیر تخصیص میلیون‌ها دلار به برنامه هسته‌ای ایران و تسهیل در انتقال پول برای این منظور، ابتـدا بانـک پرشـیا لنـدن و سـپس شـعبه مـالزی بانـک ملت مشـمول این تحریم‌هـا شدنـد. تحریم بانک‌هـا و آثار آن در اقتصادسیسـتم بـانکی در ایران بعـد از پیروزی انقلاـب اسـلامی به عنوان بـازوی دولت به شـمار می‌رفته و می‌رود. به ویژه در اجرای برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بخش مهمی‌از موفقیت این برنامه متاثر از میزان توانمندی نظام بانکی است که با تحریم بانک‌هـا این توانمنـدی مورد هـدف قرار گرفته است. به نظر می‌رسـد شورای امنیت سازمـان ملـل نیز تحریم را بهترین روش برای مسـدودکردن مسیر اقتصاد ایران در مبادلات جهانی به شـمار می‌آورد. شاید دوران کنونی برای فعالان اقتصادی تجربه‌ای بس نـاگوار باشـد؛ چرا که رونق سـرمایه‌گذاری و تولیـد این بخش بیش از هر چیز نیازمنـد فضای امن و باثبات است. تحریم اقتصادی و تحریم بانک‌ها، ریسک کشوری و هزینه‌های تحمیل شده را افزایش می‌دهد. اعمال تحریم‌های متوالی در حوزه‌های مختلف، امنیت و آرامش را از اقتصـاد کشور سـلب می‌نمایـد و زمینه را برای خروج سـرمایه‌ها از کشور فراهم می‌سـازد. در میان تحریم‌هایی که از

سالیان گذشته فضای اقتصاد را ملتهب نموده، تحریم بانک‌ها بیش از دیگر تحریم‌ها فعالیت‌های اقتصادی و بالاخص فعالیت بخش‌خصوصی را تحت‌شعاع قرار می‌دهد.الف. تاثیرات تحریم بانک‌ها بر روی سیستم مالی و پولی کشور:۱ – افزایش مخاطره در خصوص منابع بانکاز آنجایی‌که ایرانیان زیادی با شعب خارج از کشور دارای مراودات مالی می‌باشند، با اعمال این تحریم‌ها بخش اعظمی‌از منابع بانک ملت در این کشورها به مخاطره می‌افتد. در عین حال برخی از مشتریان خارجی نیز مراوداتی با این شعب داشته‌اند که منجر به این مساله می‌گردد که فرآیند تجارت با شرکت‌ها و افراد ایرانی سخت‌تر شده و هزینه‌های آن را افزایش دهد.۲ – افزایش مطالباتبا اعمال تحریم و محدودیت شرکت‌ها در تامین منابع ارزی موردنیاز خود از طریق بانک‌ها، مشتریانی که منابع مورد نیاز خود را از طریق گشایش اعتبار تامین می‌کنند دچار مشکل شده و به دلیل مکمل بودن تسهیلات ارزی و ریالی در فرآیند تولید، نمی‌توانند محصولات خود را طبق زمانبندی پیش‌بینی شده تولید نمایند. از این‌رو به دلیل عدم توانایی در بازپرداخت تسهیلات خود، به نظر می‌رسد که بانک‌های تحریم شده در کوتاه مدت با افزایش مطالبات مواجه گردد. هرچند پیش‌بینی می‌شود در بلندمدت، به دلیل کاهش مراودات ارزی و کاهش چشمگیر گشایش اعتبارات اسنادی، روند صعودی افزایش مطالبات ارزی بانک کاهش یابد.۳ – تاثیر روی ریسک اعتباریاز زمان شروع اولین تحریم علیه بانک‌های ایرانی به دلیل نگرانی از بابت امنیت صادرات، ریسک اعتباری مراودات با ایران بالا رفته و نرخ پوشش بیمه صادرات کالا به ایران رو به افزایش است که این مورد منجر به افزایش هزینه‌ها و قیمت نهایی کالاهای صادراتی به ایران می‌شود.۴ – کاهش اعتماد فروشندگان بین‌المللی به سیستم بانکی: اعتماد فروشندگان بین‌المللی نسبت به بانک‌های ایرانی به شدت کاهش یافته به طوری‌که به عدم انجام مراودات با این بانک‌ها تاکید می‌کنند و اشاعه این موضوع در سطح وسیع بانکی بسیار جبران‌ناپذیر خواهد بود.۵ – تحمیل هزینه‌های تامین مالی: از آثار مهم تحریم بانک‌ها می‌توان به افزایش هزینه‌های تامین مالی اشاره نمود. افزایش نرخ حق بیمه تسهیلات، نرخ تنزیل اسناد ایران در بانک‌های خارجی، کارمزدهای بانکی پرداختی در مراودات با بانک‌های خارجی، هزینه خرید از واسطه‌ها، هزینه کارمزد گشایش اعتبارات اسنادی و نهایتا هزینه‌های جایگزینی کارگزاران بانکی، از جمله هزینه‌هایی هستند که بانک‌های تحریم شده می‌بایست با آن مواجه شوند. ۶ – کاهش اعتماد عمومی‌به نظام بانکی: مهم‌ترین عامل که کلیه بانک‌های تحریم شده را در برمی‌گیرد امکان کاهش اعتماد عمومی به نظام بانکی در داخل کشور و خروج بیشتر سرمایه از کشور به دلیل افزایش زمان و هزینه (در قسمت ورود کالا و خدمات از طریق گشایش‌ها) و تسری آن به سایر بخش‌ها به خصوص در بخش تولید است.

## بررسی میزان موفقیت بورس ایران ۱–۲

۴۲ بررسی میزان موفقیت بورس ایران-۲

پژوهش میدانی ب. تاثیرات تحریم بانک‌ها بر سودآوری شرکت‌هایی که دارای مراودات مالی با سیستم بانکی می‌باشند: ۱ – گشایش اعتبار و نقل و انتقالات مالی با سایر کشورها: تحریم سه بانک ایرانی در شرایطی اعلام شده که در حال حاضر حجم عظیمی از منابع بانک‌ها در اختیار بانک‌های ملی، ملت، صادرات و سپه (نزدیک به ۸۰ درصد عملیات بانکی) قرار دارد و لذا بسیار محتمل است که گشایش اعتبار و نقل و انتقالات مالی با سایر کشورها دچار معضل گردد، لذا شرکت‌هایی که با این بانک‌ها همکاری می‌کنند، دچار مشکل شده و معاملات خارجی این‌گونه شرکت‌ها با چالش‌های جدی همراه خواهد بود و صورت‌های مالی و سودآوری شرکت‌ها را تحت تاثیر قرار خواهد داد. در این شرایط، شرکت‌ها قادر نیستند تا از منابع مالی بین‌المللی به منظور اجرایی کردن طرح‌های توسعه‌ای خود بهره‌مند شوند. این امر از یک سو احتمال ناکارآمدی سرمایه و به تعویق افتادن طرح‌های توسعه‌ای شرکت‌ها را افزایش داده و در نتیجه باعث عدم تحقق سود مورد انتظار سهامداران خواهد شد و از سوی دیگر باعث افزایش بیکاری و کاهش حجم تولید ناخالص داخلی و مشکلات اقتصادی خواهد گردید.۲ –کاهش سودآوری شرکت‌های

پـذیرفته شـده در بورس: اثرات روانی تحریم بر بـازار سـهام کشور در چنـد مـاه اخیر مشـهود بوده و موجب بروز نگرانی‌هـایی برای سهامـداران و تشـکیل صف‌های طولانی برای فروش سـهام شده و سودآوری شـرکت‌های بورسـی را کاهش داده است. شایان ذکر است؛ بـا تـوجه به اینکه یکی از وثـایق مـورد پـذیرش بانک‌هـا سـهام شـرکت‌های پـذیرفته شـده در بـورس است، در صورت عـدم بازپرداخت مطالبات در سررسید، بانک در خصوص زنده کردن این وجوه با محدودیت مواجه خواهد شد. لذا در این شرایط بانک می‌بـایست در خصـوص توثیق سـهام شـرکت‌های پـذیرفته شـده در بـورس بـا احتیـاط بیشـتری برخـورد نمایـد.۳ -محـدود شـدن تولیدکننـدگان در تـامین نیازهـای وارداتی: مرسـوم‌ترین روش جهت انجـام واردات از سـایر کشورهـا در دنیـای مـدرن، اسـتفاده از اعتبارات اسـنادی است و این بانک‌ها هسـتند که اعتبارات اسـنادی را گشایش می‌کنند. نداشتن پشتوانه بانکی محدودیت‌های جدی برای صاحبان صـنایع و دست‌انـدرکاران واردات و صادرات کالا در ایران ایجاد کرده است. از آنجا که قطعنامه‌های تحریم در مورد برخی کالاها، کشورهای عضو را از معامله با تجار ایرانی منع کرده است، شـرکت‌ها مواد اولیه و کالاهای مورد نیاز وارداتی خود را با چنـدین رابطه (ارتباطات چنـد لایه) تهیه نموده و هزینه تمام شـده محصول آنها چنـدین برابر می‌گردد که بـدون شک بر تقاضای این محصولات تاثیر منفی داشـته و به‌رغم اینکه شـرکت‌ها را در تامین مالی منابع مورد نیاز خود دچار مشـکل می‌نمایـد، آنها را در بازپرداخت منابع بانکی (فعلی و آتی) نیز با بحران مواجه خواهـد نمود.۴ -افزایش هزینه و زمـان معاملات و مراودات: اعمال تحریم علیه بانک‌های ایرانی باعث شـده شـرکت‌های ایرانی که در حیطه خرید و فروش کالا با کشورهای خارجی فعالیت می‌کنند، ناگزیر شوند در فقدان پشتوانه بانکی، مشکلات را دور زده و از طریق واسطه‌ها و دلالان کشورهای ثالث گشایش اعتبار کنند. مستقیم‌ترین پیامـد چنین کـاری، بالارفتن هزینه معامله و صـرف زمان طولانی‌تر برای رسیـدن به اهـداف و تاثیر منفی بر کیفیت و زمانبنـدی آنها است. این وضـعیت علاوه بر ایجـاد بـار تورمی، تولیدکننـدگان را تحت فشـار قرار داده و از حاشـیه سود می‌کاهـد و حـتی چه بسـا هزینه‌هـای تمام شـده برای آنان بیش از قیمت فروش باشـد. طبیعی است که در چنین شـرایطی تولیدکننـدگان نتواننـد طبق انتظارات قبلی به تعهـدات مـالی خود به بانک‌ها عمل نماینـد و باز پرداخت تسـهیلات دریافتی با تاخیرمواجه شود.۵ -قطع منابع ارزی و عـدم تزریق پول به شـرکت‌ها:اعمـال تحریم شـرکت‌ها را در تامین منابع ارزی مورد نیاز خود از بانک‌ها و تامین‌کننـدگان سـرمایه داخلی دچار مشکل می‌کند، لذا تولیدکنندگانی که منابع مورد نیاز خود را از طریق فاینانس و یوزانس تامین می‌کنند با تنگنا مواجه شده و به دلیل مکمل بودن تسـهیلات ارزی و ریالی در فرآینـد تولیـد، نمی‌تواننـد محصولات خود را طبق زمانبنـدی پیش بینی شـده تولید نماینـد. از این‌رو احتمال می‌رود که به دلیل عـدم تحقق منابع مالی لازم و بالتبع، عدم تحقق درآمدهای انتظاری، قادر به بازپرداخت تسـهیلات بانکی در موعد مقرر نبوده و پرداخت تسـهیلات ریالی آنها نیز با تعلل مواجه شود.۶ -دشواری انجام سفرهای تجاری: با توجه به محدودیت صدور روادید بالاخص برای کشورهای اروپایی، زمان قابل توجهی برای این موضوع صـرف می‌شود که ممکن است در بسـیاری از محاسـبات شـرکت‌های تولیـدی در خصوص زمانبندی تولید و فروش یا محاسـبات نرخ ارز اختلال ایجاد نماید. همچنین طرف‌هـای خـارجی نیز به دلیـل محـدودیت‌های اعمـالی کشورهای ثالث از سـفر به ایران اکراه دارنـد.۷ - افزایش ریسـک سرمایه‌گذاری برای سرمایه‌گذاران خارجی: به رغم تصویب قانون جلب و حمایت از سرمایه گذاری خارجی در مجلس ششم و رفع ابهامات قانونی که باید جذب سـرمایه‌های خارجی را تسـریع نماید، با اعمال تحریم، سـرمایه‌گذاران خارجی و سایر موسسات تامین مالی خارجی به لحاظ افزایش ریسک که از این بابت در کشور ایجاد خواهد شد، از سـرمایه‌گذاری در کشور اکراه خواهند داشت. رکود بورس از بی رونقی اقتصـاد اسـتدر حالی که دیروز نیز شاخص کل بورس به رونـد نزولی خود ادامه داد و با ۴۴ واحد کاهش به عدد ۹۹۱۵ رسـید. تحلیل گران بازار معتقدند تا زمانی که شـرایط رکود حاکم در اقتصاد ادامه داشـته باشد نباید انتظار داشت که بازار بورس رونق بگیرد.پس از آن که در تاریـخ ۹ آبان شاخص بورس ۴ رقمی شد و بازار سـرمایه با موجی از نگرانی روبه رو شد کارشـناسان بر آن شدنـد تا دلایل قرار گرفتن سـهام داران در صف فروش را بیابنـد.دکتر مهـدی صـحراییان در این ارتباط به ایسـنا

گفت: هرگاه سطح تولید ملی به حالت شکوفایی برسد شاخص بورس تحت تاثیرات مثبت آن افزایش می یابد، اما هرگاه سطح تولید ملی با رکود مواجه شود نمی توان انتظار داشت که شاخص بورس افزایش یابد.به گفته او چون شرکت های بورسی که شامل بانک ها، شرکت های بیمه، خدماتی، هواپیمایی و تولیدی هستند بلااستثنا وضعیت شان تابعی از شرایط اقتصادی کشوراست و این شرایط نیز تابعی از سطح سرمایه گذاری و افزایش سطح تولید داخلی است و در نهایت رونق بازار نیز تابعی ازاین دو است.وی با اشاره به اینکه دولت نزدیک به ۹ ماه است که تمامی اعتبارات را متوقف کرده است تصریح کرد: در چنین وضعیتی تمامی طرح های عمرانی متوقف شده اند و سطح تولید به شدت کاهش یافته است. بازار بورس نیز به دنبال نبود رونق اقتصادی و نبود گردش در بازار کالا و خدمات با رکود مواجه شده است.صحراییان با بیان اینکه در حال حاضرشرکت ها قادر نیستند ترازنامه مثبتی در بورس ارائه کنند و این امر نیز وابسته به شرایط نامناسب اقتصادی است متذکر شد: تا زمانی که دولت سیاست های انبساطی را پیش رو قرار داده است و حالت رکود اقتصادی در بخش های تولیدی ایجاد شده رکود بازار بورس طبیعی است چراکه مبادلات کالا و خدمات نیز در بازار از این رکود بی بهره نیستند.این اقتصاددان با اشاره به اینکه برای رونق در بورس معجزه ای با سیاست های فعلی اقتصادی رخ نخواهد داد تصریح کرد: در حالتی که طرح های عمرانی نزدیک ۹ ماه است که به حالت تعلیق درآمده اند و تشکیل جلسه شورای اقتصاد نیز چهار ماه به طول انجامید می توان گفت اقتصاد به حالت تعطیلی درآمده است، بدین ترتیب نمی توان انتظار رونق در بورس را داشت. بهروز شهدایی، تحلیل گر بازار سرمایه نیز درباره وضعیت بازار سهام و اینکه شاخص کل بورس با عبور از مرز ۱۰ هزار، چهار رقمی شده است گفت: در رابطه با بحرانی که در بورس به وجود آمده هر یک از کارشناسان به نوعی نظرات خود را اعلام کرده و گوشه ای از مشکلات بورس را مطرح کردند، اما باید سوال کرد که کدام یک از این نظرات اجرایی شده است. وی تنها موردی که از کل پیشنهادات به وقوع پیوست را کوتاه کردن زمان معاملات عنوان کرد و افزود: تنها یک گوشه ای از طرح را گرفتند و اجرای ناقصی از آن به عمل آوردند. در واقع باید بالاترین مراجع تصمیم گیری یک بار نتایج به عمل آمده را اعلام کنند. او با اشاره به اینکه تاکنون هیچ حرکت مثبتی در بورس انجام نگرفته است توضیح داد: ما همه می دانیم که شاخص نباید ۱۰ هزار می شد زمانی که این مرز شکست باید انتظار خیلی خیلی پایین تر از این رقم را داشته باشیم.شهدایی مشکل بازار را نبود امنیت سرمایه گذاری عنوان کرد و گفت: تا زمانیکه این مشکل در بازار حل نشود به تبع نباید شاهد هیچ بهبودی در روند بازار باشیم. ۲۰۰ میلیارد دلار سرمایه به حوزه خلیج فارس رفته است پس باید پرسید چرا این سرمایه از کشور خارج شده است. بنابراین امروز بزرگترین بحران بورس بحران نبود سرمایه گذاری است و هیچ اقدامی هم تاکنون روی آن انجام نشده است. شهدایی با بیان اینکه ما در دو سال گذشته ادعا می کردیم بازار بورس ما پربازده ترین بازار است گفت: روی این مسئله بسیار مانور داده شد اما با وجود اینکه در حال حاضر که ما جزو بدترین بازارها هستیم و بیشترین کاهش رشد سرمایه گذاری را داریم تا چه میزان تبلیغ شده است. امروز به راحتی از کنار این قضیه می گذریم.یک کارشناس بازار سرمایه عدم همراهی آنچه که شبه دولتی ها می نامید با دولت را عامل بروز بحران در بورس عنوان کرد. عباس هشی در گفت و گو با فارس در خصوص دلایل شکست راهکارهای اتخاذ شده برای خروج بورس از بحران گفت: وزارت امور اقتصادی و دارایی برنامه ای را ارایه نکرد که اکنون بخواهد پاسخگو باشد. وی خاطر نشان کرد: وزارت اقتصاد برای اتخاذ رویه واحد و پرهیز از آثار زیانبار موضع گیری های شخصی مدیران بورس آنان را از اظهارنظر منع کرد که اقدام صحیحی بود.هشی اضافه کرد: علاوه بر این برخی از مسئولان به شایعاتی مانند پرداخت تسهیلات از سوی بانکها برای خرید سهام دامن زدند در حالی که هرگز در مقامی نبودند که به بانکها دستور دهند برای خرید سهام به خریداران تسهیلات بپردازند.وی تاکید کرد: وزارت اقتصادی باید زمینه اعتماد مجدد مردم به بازار سرمایه را فراهم آورد و این نیز وظیفه یک وزارتخانه صرف نیست و مجموعه دولت باید در این راستا گام بردارند.عضو انجمن حسابداران خبره با اشاره به اینکه وضعیت کنونی بورس میراث دولت گذشته است، از موضعگیری دیرهنگام دولت جدید انتقاد

کرد و گفت: پس از گذشت یک ماه دو شب قبل رئیس جمهوری در سخنرانی اعلام کرد دولت در پی کاهش تصدی گری دولت و انجام کار اقتصادی توسط مردم است و این نخستین موضعگیری رسمی درباره فعالیت اقتصادی بود که اگر یک ماه قبل اعلام می شد بهتر بود. این عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی مقاومت شبه دولتی ها را در افت شاخص کل بورس دارای اثری بسزا دانست و خاطر نشان کرد: اگر شرکتهای کارگزاری، بانک ها، صندوقهای بازنشستگی، شرکتهای سرمایه گذاری بنیاد ۱۵ خرداد و شرکتهای وابسته به ستاد اجرایی فرمان امام که عمده خریداران و بازیگران بورس هستند با دولت همراهی می کردند می توانستند بازارسازی کنند.مهمترین دلایل کاهش شاخص کل در بورس؟ج. ایجاد نااطمینانی در اقتصادعلاوه بر پیامدهای تحریم که در بالا مورد بررسی قرار گرفت، تا زمانی که در خصوص شدت و گستره تحریم نااطمینانی وجود داشته باشد و بیم گسترده تر شدن تحریم‌ها برود، به نگرانی سرمایه‌گذاران و تولیدکنندگان دامن می‌زند و در فعالیت‌های اقتصادی اختلالاتی ایجاد می کند که برخی از آنها به قرار زیر می‌باشد:۱ –برآورد هزینه و درآمدهای آتی فعالیت‌ها غیر شفاف می‌شود و در تخصیص منابع و کارآیی فعالیت‌های اقتصادی اختلال ایجاد می‌شود.۲ –قیمت کالاها و خدمات به دفعات بیشتری از طرف بنگاههای تولیدی و توزیعی در سطح خرده فروشی تعدیل می‌شود.۳ –تصمیم گیری فعالان اقتصادی برای کلیه بخش‌های اقتصادی اعم از خانوارها، بنگاه‌ها یا بخش دولتی مشکل می‌شود.۴ –در تصمیمات سرمایه‌گذاری بنگاه‌های اقتصادی انحراف ایجاد می‌شود. پیشنهاداتی جهت کاهش اثرات تحریم بر اقتصاد و سیستم بانکیدر حال حاضر با توجه به قطعی شدن تحریم تعدادی از بانک‌ها، به نظر می‌رسد راهکارهای زیر بتواند تا حدودی اثرات آن را بر اقتصاد و سیستم بانکی کمرنگ نماید:۱ – ارتقای نقش بانک‌های خصوصی در اقتصادبه نظر می‌رسد در شرایط تحریم، بانک‌های خصوصی تحت فشار و محدودیت‌های کمتری نسبت به بانک‌های دولتی (یا بانک‌هایی که به تازگی سهام آنها به بخش خصوصی واگذار گردیده) قرار گیرند. لذا تقویت نقش و عملکرد این بانک‌ها بالاخص در عرصه فعالیت‌های ارزی و بین‌المللی بتواند تا حدودی از مشکلات تعاملات بانکی بین‌المللی بکاهد.۲ – ارتقای کیفیت خدمات بانکیاهمیت این موضوع، در آن است که پس از رفع تحریم، سیستم بانکی با سرعت بیشتری بتواند فعالیت گذشته خود در عرصه عملیات بانکی بین‌المللی را از سر گرفته و خود را با شرایط روز تطبیق دهد. –۳ مدیریت ذخایر ارزیدر حال حاضر تعدادی از بانک‌های ایرانی تنها در معاملات دلاری و برخی دیگر از بانک‌ها در معاملات به دلار و یورو تحریم شده‌اند، لذا بانک‌های تحریم شده می‌بایست تغییرات لازم را در ترکیب ارزی ذخایر خود ایجاد کنند و سبد جدیدی از اسعار عمده را برگزینند. برقراری روابط کارگزاری با کشورها و بانک‌های جدید ( که البته از اعتبار پایین‌تری برخوردار خواهند بود) و سرمایه‌گذاری، خرید و تاسیس بانک مشترک در خارج از کشور نیز می‌تواند تا حدودی از مشکلات ایجاد شده در اثر تحریم بکاهد.-۴ ایجاد و تقویت صرافی‌هابا افزایش تحریم‌ها سیستم بانکی دیگر از امنیت لازم جهت مبادلات ارزی برخوردار نخواهد بود؛ لذا ایجاد و تقویت صرافی‌ها می‌تواند در بالا بردن سطح امنیت و سرعت مبادلات پولی نقش موثری را ایفا نماید.-۵ کاهش نرخ کارمزد و پیش پرداختبا در نظر گرفتن کارمزد و پیش پرداخت کمتر برای تسهیلات ارزی می‌توان از فرار سرمایه‌ها از سیستم بانکی جلوگیری کرد، در ضمن رویکرد فوق‌الذکر می‌تواند تا حدودی از تبعات حاصل از تحریم روی سیستم تولید کشور نیز جلوگیری نماید.کارشناسان بانک ملت به نظر من سهمیه کاهش می یابد و قیمت بنزین آزاد بالا ـ می رود و خودرو های عمومی و تاکسی ها ملزم به گاز سوز می شوند وقیمت خودرو های بنزین سوز بسیار کاهش پیدا می کنه و قیمت دوگانه سوز ها افزایشقیمت ماشینایی که دست مردم هست کاهش می یابد(چون اکثرا بنزینی هستند) ومردم به سوی خرید خودرو های دوگانه سوز حرکت می کنند بنابراین ناچار میشن ماشین خودشونو پایین بفروشن و باقیشو اگر دارند نقد و اگر ندارند لیزینگ کنند.که این یک موج جدید حرکت به سوی لیزینگ ایجاد میکنددولت نمی تونه اینهمه دوگانه سوز و پمپ گاز تولید کنه و وضعیت اسف بار میشه. ملت ناراضی میشن.دولت میگه عجب غلطی کردم.میاد پالایشگاه ها رو توسعه بده .چین و سایر کشور ها هم ناز می کنندو پول خون باباشونو می گیرند بعد دولت

دوباره میره سراغ پمپ های گاز اونوقت خوش به حال شرکت هایی مثل تکنوتار میشه. بعد ...اگرچه شرکت ها مایل نخواهند بود در شرایط رکود اقتصادی جهان، بازار خوبی همچون ایران را از دست بدهند اما سناتورهای آمریکایی به انها هشدار دادند یا اقتصاد ایران با حجم مبادلات ۲۰۰ میلیارد دلاری را انتخاب کنند یا آمریکا را با اقتصاد سیزده تریلیون دلاری.سنای امریکا در ادامه سناریوی فشار به ایران برای عقب نشینی از برنامه های هسته ای خود، طرح تحریم تامین کنندگان بنزین ایران را تصویب کرد.به گزارش جهان ،بر اساس این طرح شرکت هایی که بنزین یا فرآوردهای نفتی پالایش شده به ایران بفروشند مشابه طرح ممنوعیت سرمایه گذاری بیش از ۲۰ میلیون دلار در صنعت نفت ایران، به مجازات هایی محکوم خواهند شد.نوع مجازات تعیین شده برای خاطیان از این قانون جلوگیری از انعقاد قرارداد با این شرکت ها توسط وزارت انرژی امریکا است.در چندماه اخیر پس از طرح تحریم بنزین ایران از سوی مقامات امریکایی مقامات کشورمان در واکنش به این اقدام آن را طرحی شکست خورده و بی نتیجه عنوان کردند در مقابل اعتقاد امریکاییها بر این است که بنزین پاشنه آشیل اقتصاد ایران است و ایران در حال حاضر ۴۰ درصد نیازمندیهای خود در بخش بنزین را از طریق واردات تامین می کند.کمپانی‌های شل ، ویتول ،بریتیش پترولیوم ، ریلیانس هند و همچنین کمپانی گلنکور سوئیس را مهمترین شرکتهای نفتی تامینکننده بنزین ایران هستند که سناتورهای آمریکایی به انها هشدار دادند یا اقتصاد ایران با حجم مبادلات ۲۰۰ میلیارد دلاری را انتخاب کنند یا آمریکا را با اقتصاد سیزده تریلیون دلاری.شرکت بیمه لویدز لندن نیز بیمه کننده بیشتر محموله های بنزین صادراتی به ایران است. پیشتر برخی از مقامات کشورمان در واکنش به طرح تحریم بنزین ایران تاکیدکرده بودندکه هر گونه تحریم فرآورده های نفتی پالایش شده ایران شکست خواهد خورد. به گفته کارشناسان ایران توانایی مقابله با هر گونه فشاری از سوی آمریکا را خواهد داشت؛ به طوری که با تمهیدهای طراحی شده از جمله عرضه کارت سوخت و افزایش ظرفیت خودروهایدوگانه سوز، ضمن مدیریت شرایط تحریم، برای تولید و توزیع فرآورده های نفتی تولید داخل برنامه های مدونی در نظر گرفته شده است. تاریخ نشان داده است که بر خلاف فشارهای دولت آمریکا، ایران همیشه عرضه کنندگان مایل به فروش محصولات خود به ایران را یافته است و شاید افزایش تحریم‌های اقتصادی به صادرات بنزین به ایران موجب شود که برخی تولید کنندگان درباره روابط تجاری خود با تهران بازنگری کنند، اما شرکت‌های دیگری هستند که به فشارهای آمریکا بی‌تفاوت هستند و به خوبی جای آنها را پر خواهند کرد. البته نحوه برقراری رابطه با فروشندگان بنزین و روش های تأمین بنزین ایران کاملاـ محرمانه است. به نظر می رسد یکی از ابعاد اعمال تحریم بنزین ایران از سوی آمریکا، تجسس و تفتیش تانکرهایی باشد که مقصد آنها ایران است؛ از این رو با توجه به شرایط بحران جهانی و علاقه مندی شرکت ها به ایجاد روابط با ایران، تفتیش محموله کشتی ها به شدت مورد اعتراض شرکت ها قرار خواهد گرفت و از سوی دیگر این شرکت ها به هیچ وجه مایل نخواهند بود در شرایط رکود اقتصادی جهان، بازار خوبی همچون ایران را از دست بدهندمجلس سنای ایالات متحده چهارشنبه شب لایحه‌ای را به تصویب رساند که بر اساس آن کمپانی‌هایی که به جمهوری اسلامی بنزین می‌فروشند توسط وزارت انرژی این کشور تحریم خواهند شد. طبق این لایحه که با اکثریت آرا به تصویب سناتورهای آمریکایی رسید و هدف از آن وادار ساختن ایران به توقف برنامه هسته‌ای خود است، کمپانی‌های فروشنده بنزین و دیگر فراورده‌های نفتی به ایران حق قرارداد بستن با وزارت انرژی آمریکا و فروش نفت خام به صندوق ذخیره نفتی این کشور را از دست می‌دهند. یران با آن که به عنوان چهارمین تولیدکننده بزرگ نفت در جهان در میان کشورهای عضو سازمان اوپك مقام دوم را دارد و حدوداً پنج درصد عرضه جهانی نفت را در اختیار دارد، برای ۴۰ درصد مصرف داخلی بنزین خود وابسته به واردات است. بخش اعظم این واردات از طریق پنج کمپانی اروپایی و یک کمپانی هندی تأمین می‌شود. سناتورهای آمریکایی که امیدوارند با اعمال فشار بر تهران از طریق تحریم بنزین غنی‌سازی اورانیوم را متوقف سازند طرح اولیه این لایحه جدید را در آغاز اردیبهشت‌ماه سال جاری به صحن مجلس سنا بردند. در همان زمان اون بی، سناتور دموکرات، جان کیل، سناتور جمهوری‌خواه و جوزف لیبرمن، سناتور مستقل، که نویسندگان

اصلی این لایحه هستند در بیانیه‌ای مشترک اعلام کردند: «محدود ساختن دسترسی ایران به منابع ضروری انرژی می‌تواند کمکی باشد به تلاش‌های دیپلماتیک آمریکا برای وادار ساختن دولت ایران به مصالحه در مورد فعالیت‌های هسته‌ای این کشور.» حال مجلس سنای آمریکا باید لایحه مصوب خود را با لایحه‌ای مشابه تطبیق دهد که مجلس نمایندگان ایالات متحده چندی پیش به تصویب رساند. در اوایل ماه جاری میلادی، مجلس نمایندگان آمریکا بخشی را به لایحه بودجه اضافه کرد که مطابق آن بانک صادرات و واردات آمریکا از تأمین اعتبار، حق بیمه یا تضمین پرداخت وام به شرکت‌های خارجی که بنزین ایران را تأمین می‌کنند منع شده‌اند. هاوارد برمن، رئیس کمیته روابط خارجی مجلس نمایندگان آمریکا، هفته گذشته در توصیف این لایحه به خبرگزاری رویترز گفت: «به نظر من این طرح نوعی 'شمشیر داموکلس 'بر بالای سر مقام‌های ایرانی است تا بدانند اگر به طور جدی در مذاکرات وارد نشده و چندین قطعنامه شورای امنیت سازمان ملل دال بر توقف برنامه غنی‌سازی اورانیوم را نپذیرند، چه پیامدهایی در انتظار آنها خواهد بود... فصل سوم: روش تحقیقروش تحقیقدراین پروژه ازروش کتابخانه ای استفاده گردیده است.ابتدامطالب موردنیازازطریق اینترنت وکتب موجود وپایان نامه های دانشجویی تهیه گردید،وسپس مطالب تکراری وغیرضروری ازمیان مطالب موجودحذف گردید.آن گاه مطالب مفید وضروری انتخاب گردید ودراین پروژه ازآنها استفاده گردید.پس ازجمع آوری اطلاعات اولیه ازطریق پرسشنامه به بررسی وکنترل اطلاعات پرداخته صحت وسقم آن رامشخص نمودیم.جامعه آماری:جامعه آماری من شامل سازمان بورس واوراق بهاء دارمیباشد.نمونه آماری وحجم آن:حجم نمونه شامل سازمان بورس واوراق بهاء دار است که موردتحقیق قرارگرفته اند. روش نمونه گیری:روش نمونه گیری دراین تحقیق تصادفی خوشه ای است زیراگروهی یاخوشه ای ازجامعه به عنوان نمونه انتخاب می شود.که شامل سازمان بورس واوراق بهاء دار نمونه گیری می شود.فصل چهارم:تجزیه وتحلیلدراین پژوهش برای اندازه گیری بررسی تاثیرمشکلات وموانع تحریم های اقتصادی ونقش آن دربورس ایران جامعه ازآماراستنباطی(ضریب همبستگی پیرسون)استفاده می شود.برای خلاصه کردن داده هاو اطلاعات ازجداول آمارتوصیفی استفاده می شود.هدف در این تحقیق، گیری بررسی نقش مدیریت دانش وتاثیرآن درسازمانهای دولتی است.پس از جمع‌آوری اطلاعات توسط پرسشنامه، اطلاعات کدگذاری و وار نرم‌افزار spss شده و گزارشات توصیفی و تحلیلی از آن استخراج شده است. نمودارهای مختلف آماری نیز توسط نرم‌افزار Excel رسم شده‌اند. حال به بررسی نتایج تحقیق می‌پردازیم:شاخص (سال) میانه مد واریانس بیشترین کمترین دامنه تغییراتمقدار شاخص ۲۴ ۲۸ ۸/۱۹ ۳۴ ۱۸ ۱۶با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌گردد، بیشترین سازمان ها ۲۸ و اختلاف بین کمترین سازمان ها ۱۶ می‌باشد و بیانگر این نکته است که نقش مدیریت دانش وتاثیرآن درسازمانهای دولتی موثراست.ملاحظه می‌شود برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه مستقیم دارد در نمونه مورد مطالعه به طور متعادل انتخاب شده است و نتایج تحقیق می‌توانند به گونه‌ای مجزا بدون تأثیر از نوع تفکر افراد پاسخگو باشد. در این تحقیق ۷۶ درصدبه برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق دربورس و ۲۴ درصدبه خودبرنامه ریزی رای داده اند. ملاحظه می گردد بیشتر افراد در نمونه تحت بررسی بحران های اقتصادی باسرمایه گذاری دربورس (۴۰ درصد کل افراد) می‌باشند و پس از آن تفکربرنامه ای (با ۲۰ درصد کل افراد) در نمونه تحت بررسی می‌باشند.با توجه به جدول ملاحظه می‌شود قوانین دست و پاگیرباعدم یاکاهش سرمایه گذاری موفق دربورس (با ۲/۳۴ درصد) بوده‌اند و پس از آن برنامه ریزی بیشترین فراوانی می‌باشند (به ترتیب با ۷/۲۳ و ۱/۲۱ درصد). ملاحظه می‌شود بحران های سیاسی دریک کشورباموانع سرمایه گذاری موفق دربورس (۴۶ درصد) دارای بیشترین فراوانی و (۲ درصد) دارای کمتری فراوانی در نمونه تحت مطالعه می‌باشند.ضمن آن که در مجموع ۶۸ درصد افراد (بیش از نیمی از افراد) به گزینه اول و تنها ۳۲ درصد به گزینه های دیگر.در جدول ذیل به طور کلی در بررسی پاسخ سؤالات ۱ تا ۱۰ می‌پردازیم:جدول توزیع فراوانی پاسخ افراد به سؤالات یک تا ۱۰ در نمونه مورد بررسیپاسخ سؤالشماره سؤال خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم فراوانی درصد فراوانی درصد

فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد۱ ۸ ۱۶ ۱۱ ۲۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۲ ۱۴ ۲۸ ۱۳ ۲۶ ۱۱ ۲۲ ۷ ۱۴ ۵ ۱۰۳ ۱۹ ۳۸ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۲ ۴۴ ۱۳ ۲۶ ۶ ۱۲ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۵ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۸ ۱۶ ۹ ۱۸ ۱۶ ۳۲۶ ۱۰ ۲۰ ۹ ۱۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۷ ۱۴۷ ۱۱ ۲۲ ۴ ۸ ۱۹ ۳۸ ۹ ۱۸ ۷ ۱۴۸ ۱۱ ۲۲ ۱۳ ۲۶ ۱۰ ۲۰ ۱۳ ۲۶ ۳ ۶۹ ۲۴ ۴۸ ۱۹ ۳۸ ۵ ۱۰ ۲ ۴ ۰ ۰۱۰ ۱۸ ۳۶ ۱۱ ۲۲ ۱۴ ۲۸ ۴ ۸ ۳ ۶ حال به بررسی پاسخ سؤالات با توجه به جدول فوق می‌پردازیم:سؤال یک: حدود ۶۰ درصد افراد پاسخ متوسط و بالاتر را به برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق دربورس رای داده اند. سؤال دو: حدود ۷۶ درصد افراد پاسخگو، جواب متوسط و بالاتر به این سؤال داده‌اند بحران های اقتصادی باسرمایه گذاری دربورس رابطه دارد.سؤال سه: ۸۴ درصد افراد به میزان متوسط و بالاتر معتقدند، قوانین دست و پاگیرباعدم یاکاهش سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه دارد.سؤال چهار: پاسخ به این سؤال به صورت متعادل بین گزینه‌ها توزیع شده و به همین دلیل شرایط بحران های سیاسی دریک کشورباموانع سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه دارد.سؤال پنج: ۶۶ درصد افراد پاسخ متوسط و پایین‌تر به این سؤال داده‌اند رکوداقتصادی بورس باتحریم های اقتصادی رابطه دارد.سؤال شش: با توجه بحران های مالی دولت باچالش های بورس رابطه دارد. سؤال هفت: تاچه اندازه رفاه نسبی باگسترش بازاربورس رابطه دارد.سؤال هشت: ۶۸ درصد افراد معتقدند سوء مدیریت باکاهش تقاضای بورس رابطه دارد.سؤال نه: افراد پاسخگو در حد متوسط و بالاتر ۹۶ درصد معتقدند رابطه وباندبازی باعدم تقاضای دربازاربورس رابطه دارد. سؤال ۱۰: فرهنگ سازی واطلاع رسانی درست میتواند بازاربورس راموفق نماید.پرسشنامهپاسخگوی محترم پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست یک تحقیق دانشجویی به منظور بررسی بررسی تاثیرمشکلات وموانع تحریم های اقتصادی ونقش آن دربورس ایران می‌باشد. در این پرسشنامه درجه، نام و نام خانوادگی شما الزامی نیست. از شما درخواست می‌شود در ارایه اطلاعات خود صادقانه ما را یاری فرمایید. قبلاً از همکاری شما متشکریم.سن: جنسیت: مرد( ) زن( )وضعیت تأهل: مجرد( ) متأهل( )وضعیت شغلی: محصل( ) دانشجو( ) کارمند( ) آزاد( ) سایر موارد( )میزان تحصیلات شما: خواندن و نوشتن( )ابتدایی و راهنمایی( )دیپلم( )کارشناسی( ) بالاتر( )۱- تا چه اندازه برنامه های صحیح اقتصادی با سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه دارد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۲- تاچه اندازه بحران های اقتصادی باسرمایه گذاری دربورس رابطه دارد. خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۳- تاچه اندازه قوانین دست و پاگیرباعدم یاکاهش سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه دارد.خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۴- تاچه اندازه بحران های سیاسی دریک کشورباموانع سرمایه گذاری موفق دربورس رابطه دارد.خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۵- تا چه اندازه رکوداقتصادی بورس باتحریم های اقتصادی رابطه دارد. خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۶- تا چه اندازه بحران های مالی دولت باچالش های بورس رابطه دارد؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۷- تا چه اندازه رفاه نسبی مردم باگسترش بازاربورسرابطه دارد؟ خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۸-تاچه اندازه سوء مدیریت درکاهش تقاضای بازاربورس موثراست؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۹- تاچه اندازه رابطه وباندبازی باعدم تقاضای دربازاربورس رابطه دارد. ؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )۱۰- تاچه اندازه فرهنگ سازی واطلاع رسانی درست میتواند بازاربورس راموفق نماید؟خیلی زیاد( ) زیاد( ) متوسط( ) کم( ) خیلی کم( )فصل پنجمنتیجه گیری-پیشنهاداتنتیجه گیری:این چالش‌های غیرقابل پیش‌بینی و شاید هم قابل پیش‌بینی در حالی برای بزرگترین حجم جابه‌جایی سهام بلوکی شرکت‌های بورسی و مشمول اصل ۴۴ رخ داده که طی این جریان‌ها، جابریان مکاتبات و رایزنی‌های متعددی را با مسئولین مربوطه انجام داده اما تاکنون به نتیجه‌ای نرسیده است تا زمزمه‌هایی مبنی بر احتمال لغو بزرگترین معامله تاریخ بورس شنیده شود.این در حالی است که به‌دلیل رشد حباب گونه سهام فولاد خوزستان در ۴ ماه ابتدایی سال و کاهش

شدید قیمت محصولات جهانی فولاد، از قیمت ۱۲۰۰ تومانی هرسهم این شرکت حدود ۷۰۰ تومان کاسته شده و ارزش روز ۲ هزار و ۴۰۰ میلیارد تومانی به حدود هزار میلیارد تومان رسیده است که این نزول شدید به نوع خود به تشدید چالش‌ها منتهی شده است. از سوی دیگر برخی اخبار نیز حکایت از آن دارد که علاوه بر خرید امتیاز تیم فوتبال سپاهان نوین توسط فولاد خوزستان به ارزش ۲۰ میلیارد تومان، محصولات این شرکت به مانند فولادمبارکه به شرکت‌های مصرف‌کننده‌ای چون گروه صنعتی ملی به‌صورت نسیه فروخته می‌شود که اینگونه مسائل نیز حساسیت‌های مربوط به مدیریت چهارمین شرکت بزرگ بورس را افزایش داده است. پیشنهادات:برای جلوگیری ازچالش های سرمایه گذاری دربورس باید:۱-قوانین دست وپاگیرموجوددرجهت تسهیل سرمایه گذاری اصلاح گردد.۲-مدیران متخصص وکارآمدبرای بورس انتخاب گردند.۳-شرایط برون رفت ازمشکلات اقتصادی فراهم آیدتامراکزصنعتی تمایل به حضوردربورس راداشته باشند.۴-تصدی گری دولت ازشرکتهاومراکزصنعتی کاهش یابدواصل۴۴به درستی اجراگردد.۵-بافراهم نمودن بستری مناسب جهت جلوگیری ازفرارسرمایه هابه خارج وتعیین مسیرصحیح درسرمایه گذاری دربورس،رشداقتصادی رامکن سازند.باتوجه به شرایط اقتصادجهانی کاری سخت وطاقت فرساپیش روی مسئولات میباشدکه بایدشبانه روزی فعالیت نمودتاازاین اوضاع نابه سامان نجات یابیم.فهرست مطالب فصل اول: کلیات تحقیق ۳ مقدمه: ۳ بیان مسئله: ۸ اهمیت موضوع: ۹ فرضیات تحقیق: ۱۰ اهداف تحقیق: ۱۰ الف:هدف کلی ۱۰ ب: اهداف جزئی ۱۰ فصل دوم: ادبیات تحقیق ۱۲ تحریم اقتصادی ۱۲ تعریف تحریم اقتصادی، هدف ها و شیوه ها ۱۶ دو نوع تحریم اقتصادی: ۱۷ اثربخشی تحریم ۱۸ آمریکا، بیشترین اعمال تحریم ۱۹ تحریم های غیراقتصادی ۲۰ هزینه های تحریم ۲۵ آثار و تبعات تحریم بانک‌ها در اقتصاد ۲۷ تحریم بانک‌ها و آثار آن در اقتصاد ۲۸ رکود بورس از بی رونقی اقتصاد است ۳۵ فصل سوم: روش تحقیق ۴۶ روش تحقیق ۴۶ جامعه آماری: ۴۶ نمونه آماری وحجم آن: ۴۶ روش نمونه گیری: ۴۷ فصل چهارم:تجزیه وتحلیل ۴۸ پرسشنامه ۵۹ فصل پنجم ۶۱ نتیجه گیری-پیشنهادات ۶۱ نتیجه گیری: ۶۱ پیشنهادات: ۶۲ منابع : ۶۳ فهرست منابع :

۱. آذر ، عادل ، مومنی ، منصور ، آمار و کاربرد آن در مدیریت ، جلد دوم ، انتشارات سمت ، ۱۳۸۰ . ۲. پی نوو ، ریموند ، مدیریت مالی ، جلد دوم ، دکتر علی جهانخانی و دکتر علی پارسیان ، انتشارات سمت ، ۱۳۷۴ . ۳. تریولا ، ماریو ، آمارکاربردی ، محمد صادق تهرانیان و ابوالقاسم بزرگ نیا ، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد ، ۱۳۷۴ . ۴. دوانی ، غلامحسین ، بورس ، سهام و نحوه قیمت گذاری سهام شرکت ها ،انتشارات نخستین ، چاپ اول ، ۱۳۷۵ . ۵. شباهنگ ، رضا ، مدیریت مالی ، جلد اول ، سازمان حسابرسی ، ۱۳۷۲ . ۶. صفر زاده ، حسین ، بررسی انتشار مجدد سهام عادی به منظور افزایش سرمایه بر بازده سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال های ۱۳۷۷-۱۳۷۲، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه فردوسی مشهد ، ۱۳۷۹ . ۷. عبدالله زاده ، فرهاد ، مدرس سبزواری ، احمد ، مدیریت مالی ، جلد دوم ، نشر پردازش ، چاپ اول ، ۱۳۷۳ . ۸. قلی پور ، علی ، بررسی تاثیر سیاست های تقسیم سود و توزیع سهام جایزه بر ارزش سهام شرکت ها پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران ، تحقیقات مالی ، شماره ۹ و ۱۰ ، زمستان ۷۴ و بهار ۷۵

## پژوهش موردی درمدیریت پیامبردرغزوه احزاب

پژوهش موردی در مدیریت پیامبر اکرم(ص) در غزوه احزابمولف: دکتر علی‌محمد ولوی

چکیده: در مقاله حاضر کوشش شده‌است، در حد امکان یکی از اقدامات مدیریتی پیامبراکرم(ص) در جریان" حفرخندق " بحث و بررسی شود، البته این مقاله به مدیریتی که رسول الّه در واقعه حفر خندق اعمال کردند محدود نمی‌شود، بلکه موضوع اداره و بهره‌گیری کامل از این اقدام دفاعی هم مورد بحث قرار می‌گیرد. یکی از حساس‌ترین و سرنوشت سازترین حوادث صدر اسلام، غزوه احزاب است. مورخان، این غزوه را بیشتر از آن جهت با اهمیت می‌دانند که آخرین صحنه تهاجم دشمن به نیروهای اسلام و

نقطه اوج اقدامات دفاعی مسلمانان بود. اما آن‌چه کمتر در منابع تاریخی مورد توجه قرار گرفته، مدیریت این حادثه سرنوشت ساز و مهم است. مدیریت پیامبر اکرم‌صلی اله علیه وآله در این غزوه ابعاد مختلفی دارد. در مقاله حاضر کوشش شده‌است، در حد امکان یکی از اقدامات مدیریتی پیامبراکرم‌صلی اله علیه وآله در جریان یکی از تدابیر آن حضرت، یعنی" حفرخندق " بحث و بررسی شود، البته این مقاله به مدیریتی که رسول الّه‌صلی اله علیه وآله در واقعه حفر خندق اعمال کردند محدود نمی‌شود، بلکه موضوع اداره و بهره‌گیری کامل از این اقدام دفاعی هم مورد بحث قرار می‌گیرد.کلمات کلیدی: پژوهشی موردی در مدیریت پیامبر اکرم(ص) در غزوه احزاب، پیامبرصلی اله علیه وآله، مدینه، غزوه احزاب.طرح مسئله مسلمانان پس از اطلاع از آغاز تهاجم قریش، حداکثر هشت روز فرصت داشتند تا درباره هرگونه اقدام تدافعی تصمیم‌گیری کنند. تصمیم پیامبرصلی الله علیه وآله به حفر خندق یکی از بهترین نمونه‌های تصمیم‌گیری شجاعانه است. خندقی به طول حداقل پنج کیلومتر با عرض تقریبی هفت تا ده متر و عمق حداقل سه‌متر، مستلزم حجم عظیمی از خاک‌برداری است؛ در حالی که تمام نیرویی که در اختیار پیامبرصلی الله علیه وآله بود به سه هزار نفر نمی‌رسید. این سؤال مطرح است که چه مدیریتی اعمال شد که توانست با وجود همه محدودیت‌ها این اقدام کم نظیر را انجام دهد و به نتیجه مطلوب برساند؟ تصویر اجمالی حادثه غزوه احزاب بنابر قول مشهور در شوال سال پنجم هجری[۱] و در ناحیه شمال و غرب مدینهٔ النبی واقع شد. قرآن مجید در چهار سوره و در قریب ۲۲ آیه به مسائل مختلف این جنگ اشاره کرده‌است.[۲]سپاه مشرکان از سه لشکر به ترتیب زیر تشکیل شده‌بود:۱- لشکر قریش و هم‌پیمانانش به رهبری ابوسفیان بن حرب، که فرماندهانی چون خالدبن‌ولید، عکرمهٔ بن ابوجهل، عمروعاص، صفوان‌بن امیه و عمروبن عبدود در آن شرکت داشتند. مجموعه نیروهای تحت فرماندهی ابوسفیان - با احتساب بنی‌سلیم - ۴۷۰۰ نفر بودند که بیش از ۳۰۰ اسب و ۱۵۰۰ شتر به همراه داشتند.[۳] این نیروها پس از نزدیک شدن به مدینه در محلی موسوم به" رومهٔ " مستقر شدند.۲- لشکر غطفان و هم‌پیمانان آن‌ها از قبایل نجد، به فرماندهی" عیینهٔ بن حصن فزاری " و مسعود بن رخیله و حارث بن عوف جمعاً به استعداد ۱۸۰۰ نفر، که در نزدیکی" أحد" اردو زدند و تعداد ۳۰۰ اسب همراه این لشکر بود.[۴]۳- بنی اسد به فرماندهی طلیحه‌بن خویلد اسدی، هم‌چنین یهودیان بنی‌نضیر که قریش را همراهی می‌کردند و نقش آنها بیشتر تقویت فکری و روحی این حرکت نظامی بود. یهودیان بنی‌قریظه هم با شکستن پیمان، متحد احزاب محسوب می‌شدند. اکثر مورخان تعداد نفرات احزاب را مجموعاً ده هزار نفر گفته‌اند.[۵] اما این عدد به نظر اندکی اغراق‌آمیز می‌رسد. احتمالاً مجموع سپاه قریش و متحدانش از حدود ۸۰۰۰ نفر متجاوز نبوده‌است. امتیاز عمده سپاه احزاب که تا آن زمان در منطقه حجاز کم نظیر بود، برخورداری از سواره نظامی با حداقل ۶۰۰ اسب بود که برتری کامل آنان بر نیروهای اسلام را تضمین می‌کرد. به احتمال قریب به یقین، نگرانی عمده مسلمانان از همین بخش سپاه احزاب بوده است. طبعاً اولین اقدام مؤثر سپاه اسلام هم باید به نحوی طراحی می‌شد که بتواند سواره نظام دشمن را زمین گیر و بی‌اثر کند. موقعیت مسلمانان بنا به روایت ابن اسحاق، تعداد نفرات سپاه اسلام در جریان غزوه خندق ۳۰۰۰ نفر بوده‌است.[۶] به نظر می‌رسد که این قول اندکی خوش‌بینانه و همراه با اغراق باشد. احتمالاً این رقم با احتساب نوجوانان و جوانان و هم‌چنین همراهی کراهت‌آمیز برخی از منافقین است. لازم به ذکر است که تعداد اسب‌های مسلمانان در غزوه خندق سی و چند اسب بوده‌است.[۷] بنا به گفته واقدی چهار روز پس از حرکت قریش از مکه، سواران خزاعه خبر حرکت احزاب را به پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله رساندند.۹[۸] فاصله میان مکه و مدینه برای سپاهی که با ساز و برگ جنگی حرکت می‌کرد، ده تا دوازده روز راه بوده‌است. بنابراین پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله و مسلمانان تنها شش تا هشت روز برای اتخاذ هرگونه تدبیر و تصمیمی فرصت داشته‌اند. وضعیت عمومی مدینه و روحیه مسلمین‌در هر اقدام اجتماعی، سیاسی و نظامی، علاوه بر رهبری، باید به دو رکن دیگر توجه شود:۱- وضعیت و شرایط عمومی جامعه: شرایط ساختاری هر جامعه و نحوه ارتباط و مناسبات افراد و کانون‌های مختلف اجتماعی متناسب با شرایط هر جامعه، در روند تحولات اجتماعی نقش تعیین کننده‌ای دارد. گسستگی یا هم‌بستگی اجتماعی که در جامعه آن روز مدینه به کیفیت تعامل قدرت‌های

قبیله‌ای حاضـر در شـهر بسـتگی داشت، از جمله عوامـل مؤثر در هم‌بسـتگی یـا گسسـتگی نیروهای درونی شـهر به حساب می‌آمـد. تدابیری که از قبل اندیشـیده شده بود، شـرایط مطلوب این هم‌بستگی را فراهم کرده‌بود. انعقاد پیمان‌نامه عمومی مدینه، عقد اخوت، و بنای مسجد برای ایجاد انسجام در فعالیت‌های مختلف جامعه از جمله اقداماتی بود که پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله با هدف تحقق شرایط وحدت اجتماعی اندیشـیده‌بودند.۲- وضـعیت نیروی انسـانی: نیروی انسانی رکن اصـلی در هر اقـدام مـدیریتی است. عواملی چون کمیت و آمار نیروهای در اختیار، شـرایط روحی نیروها، ارتباط درونی نیروها، نحوه و چگونگی تنظیم رابطه مدیران سـتادی و نیروهـای در صف، عواملی هسـتند که می‌تواننـد در زمینه‌سـازی موفقیت یـا عـدم موفقیت یک اقـدام اجتماعی یا نظامی تأثیر گـذار باشـد. در صورت تحقق شـرایط مطلوب نسـبت به دو عامل فوق، نقش رهبری و مـدیریت به عنوان عامل هماهنگی و بهره‌برداری از شرایـط اجتمـاعی منـاسب و نیروی انسـانی آماده، موضوعیت خواهـد یافت.پس از انتشار خبر حرکت احزاب در مـدینه، جو عمومی شهر دسـتخوش تلاطم گردید. بهترین تصویر از شـرایط عمومی مدینه، و دسـته‌بندی گروه‌های حاضر در شهر را قرآن مجید طی ۱۷ آیه در سوره احزاب ارائه کرده‌است. دراین آیات با دقت شـگفت‌انگیز و روان‌کاوانه‌ای از روحیات و مواضع گروه‌های مختلف، در واقعه غزوه احزاب، پرده برداشـته است. از نظر قرآن این گروه‌ها به سه دسـته کلی تقسـیم می‌شوند:الف) مؤمنین: مطابق آیات قرآن، کسانی که در این گروه جای می‌گیرند بسیار معدودند. اینان یاران خالص و فداکار پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله بوده‌اند که در هر شرایطی هیـچ‌گونه تردیـدی در اعتمادشان به خدا و رسول ایجاد نمی‌شد. این آیه از سوره‌احزاب در حق این گروه نازل شده‌است:و لمّـا رء المؤمنون الأـحزاب قـالوا هـذا مـا وعـدنا اللّه و رسوله و صـدق اللّه و رسوله و مـازادهم إلاّ ایماناً و تسـلیماً؛[۹]و چون مؤمنان دسـته‌های دشـمن را دیدند، گفتند": این همان است که خدا و فرسـتاده‌اش به ما وعده دادند و خدا و فرستاده‌اش راست گفتند، " و جز بر ایمـان و فرمـان‌برداری آنـان نیفزود.ب) منـافقین: کسـانی‌که بـا اجبـار و اکراه اسـلام را پـذیرفته بودنـد و در دل کینـه رسـول خداصـلی الله علیه وآله را می‌پروراندنـد، در موقعیت‌های مناسب از ضـربه زدن و خـدمت به دشـمنان اسـلام دریغ نمی‌کردند. قرآن مجیـد این گروه را معرفی و باطن آنان را آشـکار کرده‌است:و إذ یقول المنافقون و الذین فی قلوبهم مرضٌ ما وعدنا اللّه و رسوله إلاّ غرورا * و اذ قالت طائفهٔ منهم یا أهل یثرب لا مقام لکم فارجعوا...؛۱۱[۱۰]و هنگامی که منافقان و کسانی که در دل‌هایشان بیماری است می‌گفتند": خدا و فرسـتاده‌اش جز فریب به ما وعده‌ای ندادند. * " و چون گروهی از آنان گفتند": ای مردم مدینه، دیگر شما را جای درنگ نیست، برگردید." ج) معوقین و مرددین: اینان مسلمانانی بودند که به سبب ضعف شخصیت یا ضعف ایمان، معمولاً در شـرایط حسـاس و در جریـان حـوادث، گرفتـار تردیـد و ترس می‌شدنـد و علاـوه بر آن، ایـن روحیـه را بـه دیگران هـم منتقل می‌کردنـد.قرآن کریم در مواضـع مختلف ضـمن بررسـی نهضت انبیـا، به این گروه اجتمـاعی اشـاره کرده، و حـتی گـاهی در کنـار منافقین و تحت عنوان"الـذین فی قلوبهم مرض" از آنها یاد کرده‌است. در سوره احزاب هم خداونـد ویژگی‌های روانی و شخصـیتی این گروه را آشـکار کرده‌است:قـد یعلم اللّه المعوّقین منکم و القـائلین لإـخوانهم هلمّ إلینـا و لا ـ یـأتون البـأس إلاّـ قلیلاًـ؛[۱۱]خداوند کارشـکنان [و مـانع شونـدگان] شـما و آن کسـانی را کـه بـه برادرانشـان می‌گفتنـد": نزد مـا بیاییـد " و جز انـدکی روی بـه جنگ نمی‌آورند [خوب ]می‌شناسد.معمولاً این گروه در سختی و شرایط بحرانی، با منافقین احساس همراهی و هم‌گامی بیشتری می‌کنند. گـاهی بـا عـذر و بهانه‌هـای به ظـاهر موجه، موضع مـأموریت و مسـئولیت خود را ترک کرده و چون باطناً منافق نیسـتند، یا به جهت آینده‌نگری و توجیه خود و دیگران، سـعی می‌کنند خودشان را با رهبری هماهنگ نشان دهند. قرآن مجید این حالات و روحیات را افشا می‌فرماید:... و یستأذن فریق منهم النّبی یقولون انّ بیوتنا عورهٔ وما هی بعورهٔ إن یریدون إلاّ فراراً؛[۱۲]و گروهی از آنان از پیامبر اجـازه می‌خواسـتند و می‌گفتنـد": خانه‌هـای مـا بی‌حفاظ است " و[لی خانه‌هایشان ]بی‌حفاظ نبود، [آنان] جز گریز [از جهاد ]چیزی نمی‌خواسـتند.این گروه همواره در معرض بازگشت به کفر قرار دارنـد، زیرا قدرت برای آنان اصالت دارد. به همین دلیل بسـیار غیر قابل اعتمادنـد:و لو دخلت علیهم من أقطارها ثمّ سئلوا الفتنهٔ لأتوها و ماتلبّثوا بها إلاّ یسیراً؛[۱۳]و اگر از اطرافِ [مـدینه] مورد هجوم

واقع می‌شدنـد و آنگاه آنان را به ارتـداد می‌خواندنـد، قطعاً آن را می‌پذیرفتند و جز اندکی در این [کار ]درنگ نمی‌کردند.در عین حـال این گروه اجتمـاعی گروهی پر مـدعا، متوقع و طلب‌کارنـد. به تعبیر قرآن، هرچنـد در شـرایط خطر چشـمانشان از ترس، حالت چشـمان مشـرف به مرگ را دارد، اما وقتی شـرایط عادی شود زبان دراز، گسـتاخ، مدعی و طلب‌کار می‌شوند:اشحّهٔ علیکم فاذا جاء الخوف رأیتهم ینظرون إلیک تدور أعینهم کالذی یغشی علیه من الموت فإذا ذهب الخوف سلقوکم بألسنهٔ حداد اشحّهٔ علی الخیر...؛ [۱۴]بر شـما بخیلانند، و چون خطر فرارسد آنان را می‌بینی که مانند کسی که مرگ او را فرو گرفته، چشمانشان در حدقه می‌چرخد [و ]به سوی تو می‌نگرننـد؛ و چون ترس برطرف شود شـما را بـا زبان‌هـایی تنـد نیش می‌زننـد؛ بر مـال حریصـند.در مجموع می‌توان گفت که بـا توجه به شـرایطی که اشاره شـد و نیز وضـعیت کمی و کیفی نیروهای اسـلام، رهبری پیامبر اکرم‌صـلی الله علیه وآله در جنگ احزاب یکی از دشوارترین مـدیریت‌ها در شـرایط نامناسب بوده‌است.جهت شـناسایی روش مدیریت پیامبرصـلی الله علیه وآله ضروری است ابعاد برنامه‌ریزی، تعیین استراتژی، سازمانـدهی، مدیریت نیروی انسانی، کسب اطلاع و خبر رسانی و نظارت و کنترل، در مـدیریت و رهبری رسـول خداصـلی الله علیـه وآله مـورد دقت و بررسـی قرار گیرد.۱. برنـامه ریزی و تعیین استراتژی‌بـا بررسـی جزئیـات غزوه خنـدق به راحـتی می‌توان به این واقعیت رسـید که پس از وصول خبر حرکت احزاب، پیامبراکرم‌صـلی الله علیه وآله سیـاستی دفـاعی اتخـاذ کردنـد. برای تحقق این هـدف، بهترین تـدبیر، مانـدن در شـهر و بهره برداری از کلیه امکانات و توانایی‌های درون شهری بود. ماندن در شهر می‌توانست سپاه اسلام را به لحاظ پشتیبانی و تدارکات در یک جنگ دفاعی طولانی یاری دهد. با توجه به برتری کمی سپاه دشـمن و برخورداری آنان از بیش از شش‌صد اسب که به آنها تحرک فوق‌العاده‌ای می‌بخشید، مهم‌ترین اقدام، جلوگیری از تهاجم اولیه دشمن و بی‌اثر کردن نقش سواره نظام بود.موفقیت سپاهی چون سپاه احزاب، به تهاجم اولیه بستگی داشت. بنابراین، جلوگیری از کسب موفقیت در تهاجم اولیه سپاه مشرکین می‌توانست یکی از اهداف اولیه پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله باشـد.پیامبر اکرم‌صـلی الله علیه وآله ضـمن اتخاذ سیاست تـدافعی، به حفر خندق فرمان دادند که می‌توانست هدف یادشده را تأمین کند. از آن‌جا که در نهایت، همه تصمیمات را پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله می‌گرفتند، سرعت عمل آن حضرت در پذیرش و اجرای این پیشـنهاد قابل توجه است.اهمیت و عظمت این تصـمیم‌از مجموع اطلاعاتی که مورخان به دست می‌دهند، چنین برمی‌آید که خنـدق دارای ابعاد زیر بوده‌است:طول آن حـداقل پنج و حداکثر شـش کیلومتر بوده‌است. خندق در شـمال شـرق مدینه از ناحیه برج‌های شـیخان شـروع شـده و تا غرب مـدینه، یعنی تا کوه بنی‌عبیـد و از آن‌جا به طرف جنوب تا محلی که اکنون مسـجد فتح قرار دارد، کشیده می‌شده‌است[۱۵] و از این نقطه هم تا مصلی امتداد داشته است. هر چند مسیر دقیق خندق مشخص نیست و این احتمال وجود دارد که در مسیر، وجود موانع طبیعی و مصنوعی می‌توانست مسلمانان را از حفر خندق بی‌نیاز کند، اما در مجموع با توجه به فاصله مناطق یادشده و هم‌چنین با توجه به تقسیم کاری که انجام گرفت، مسلماً طول خندق از پنج‌کیلومتر کمتر نبوده‌است.اگر قول مشـهور مورخـان را که می‌گوینـد تعـداد حفر کننـدگان خنـدق سه هزار نفر بـوده‌است بپـذیریم - چون هر ده نفر مأمور حفر چهل ذراع(بیست متر) از خنـدق بوده‌انـد - بنابراین، طول خنـدق در حـدود شـش کیلومتر برآورد می‌شود. مورخان مسـیر خندق را چنین تشـریح کرده‌اند: مبدأ آن راتج و قلعه شـیخان بود، و از آن‌جا تا تپه ذباب در شـمال مدینه کشیده‌شده و سپس به طرف غرب تا کوه بنی‌عبیـد و از آن‌جـا تـا محلی که هم‌اکنون مسـجد فتـح قرار دارد کشـیده می‌شـده‌است. در مغرب هم جهت احتیـاط، به رغم وجود موانع طبیعی، چون نخلسـتان‌ها و حرات، خندق تا مصلی امتداد پیدا کرده‌است. عرض و عمق خندق کمتر از ده متر نبوده است، چرا که به هر حال می‌بایست طوری طراحی می‌شـد که یک چابک سوار نتواند با اسب از آن عبور کند. اما در مورد عمق خندق، همین قـدر کـه پیاده‌نظـام دشـمن نتوانـد از یـک طرف وارد، و از طرف دیگر خنـدق خـارج شـود، می‌تـوانست پاسـخ‌گوی هـدف پیـامبر اکرم‌صـلی الله علیه وآله باشـد. بنـابراین احتمالاًـ عمق خنـدق در حـدود سه یـا چهار متر بوده‌است. دکتر آیتی معتقـد است که طول خندق ۵/۵ کیلومتر، عرض آن ده متر و عمق آن پنج متر بوده‌است.[۱۶] با توجه به فاصله میان مکه و مدینه (ده تا دوازده روز راه) و

تصریح مورخان به این‌که سواران خزاعه پس از حرکت قریش به سرعت و ظرف مدت چهار روز خود را به پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله رسانیده و موضوع را اطلاع داده‌اند، مسلماً مدت حفر خندق کمتر از ده روز بوده‌است.۲. سازماندهی پس از تعیین مسیر خندق که توسط شخص پیامبرصلی الله علیه وآله، به همراه گروهی از مشاوران ایشان، افرادی چون سلمان فارسی، سعد بن معاذ و سعدبن عباده انجام شد، نخستین اقدام رسول‌خداصلی الله علیه وآله ایجاد سازمان لازم برای نیل به هدف نزدیک، یعنی حفر خندق بود. این کار به سرعت اما با دقت و ظرافت تمام انجام گرفت. کل نیروهای موجود، مجموعاً نزدیک به سی‌صد گروه عمل کننده، تحت مدیریت یکی از بزرگان اصحاب (مهاجر و انصار) هماهنگ شدند. ارتباط پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله با همه مسلمانان از طریق سرپرستان انجام می‌شد. هر چند ارتباط آن حضرت با همه مسلمین ارتباطی صمیمی و مستقیم بود، در امور محوله، فقط سرپرستان با رسول خدا ارتباط و تماس داشته‌اند. این نکته تلویحاً از اشارات منابع تاریخی بر می‌آید؛ چنان‌که در ماجرای مواجه شدن گروه سلمان فارسی با سنگ سختی، افراد گروه از سلمان می‌خواهند موضوع را به اطلاع پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله برساند[۱۷].۱۸ شاید بتوان نمودار سازماندهی نیروها برای حفر خندق را به ترتیب زیر ترسیم کرد:۳. مدیریت نیروی انسانی‌چنان‌که از نقشه برمی‌آید پیامبر اکرم صلی الله علیه وآله برای ایجاد انگیزه و تشدید فعالیت مسلمانان قسمتی از مأموریت حفر خندق را به مهاجرین و بخش بزرگ‌تری از آن را به انصار سپردند. برای آن‌که میان انصار هم نوعی رقابت به‌وجود آید آنان را به سه گروه تقسیم کردند. این تقسیم بندی برمبنای نزدیکی قومی و قبیله‌ای انجام شد، زیرا هر تقسیم بندی دیگری ممکن بود با توجه به اختلافات فکری، فرهنگی و قومی مسلمانان که بسیاری از آنها تازه به اسلام گرویده بودند، سرمنشأ بروز مشکلات و مسائلی باشد. بروز اختلاف بر سر سلمان که نه از انصار بود و نه وابسته به مهاجرین، نمونه خوبی برای اثبات این مدعاست.[۱۸] پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله آگاهانه، از رقابت میان قبایل برای تسریع کار استفاده کردند. این تدبیر تا حد گروه‌های عمل کننده هم ادامه یافت. رسول‌اللّه‌صلی الله علیه وآله با اعمال تقسیم کاری حساب شده میان افراد، هر چهل ذراع از مسیر خط کشی شده را به ده نفر محول کردند. بدین ترتیب نه فقط قبایل و طوایف با هم رقابت می‌کردند، بلکه در درون هر گروه میان افراد آن گروه هم رقابت ایجاد می‌شد؛ ضمن این‌که حوزه کار هر گروه کاملاً مشخص بود و تداخلی در مسئولیت‌ها هم پیش نمی‌آمد. اقدامات انگیزشی پیامبرصلی الله علیه وآله یکی از تدابیر پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله جهت پیش‌برد هر چه سریع‌تر حفر خندق، توجه دادن مسلمانان به اصول اعتقادی و مخصوصاً آخرت بود. با تعلیم این اصل سازنده که زندگی حقیقی، حیات اخروی است و زندگی دنیوی گذرا و بی‌اعتبار است، شور و نشاط کار در مسلمانان زیادتر می‌شد. نکته در خور توجه این‌که به سبب محدودیت زمانی و ضرورت تأثیر فوری سخن، رسول خداصلی الله علیه وآله از زبان شعر که مؤثرترین زبان آن روز بود، استفاده می‌کردند. به عنوان نمونه، ابن سعد در طبقات می‌گوید پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله در جریان حفر خندق این بیت را تکرار می‌کردند:اللهم إنّ الخیر الآخرهفاغفر للأنصار و المهاجره[۱۹]یا به قولی:لاعیش إلاّ عیش الاخره‌فاغفر للأنصار و المهاجروه یا:اللهم لو لا أنت ما اهتدیناو لاتصدقنا و لاصلینا[۲۰] برای آن‌که مسلمانان هدف اصلی را گم نکنند و بدانند که زحماتشان در چه جهت و برای چیست، با این روش بر اصول تأکید می‌کردند. شاید از همین نکته بتوان به این نتیجه رسید که در هر اقدام مدیریتی لازم است مدیر دائماً رهروان خود را با هدف یا اهداف آشنا و آنان را توجیه نماید. پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله از بهترین روش ممکن برای تحقق این مهم استفاده کرده‌اند؛ آموزش غیر مستقیم و بهره‌گیری از زبان شعر که تأثیری فوری و ماندگار داشت. جهت تقویت روحیه مسلمین و فعال‌تر کردن آنان، موارد زیر از شیوه مدیریت پیامبرصلی الله علیه وآله قابل استنباط است:الف) مشارکت مستقیم، جدی و همه جانبه شخص رسول اللّه‌صلی الله علیه وآله در کار حفر خندق، به‌طوری‌که به گفته بسیاری از مورخان، نیروهای عادی مجاز بودند شب‌ها محل کارشان را ترک کنند، اما پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله به اتفاق گروهی از اصحاب مؤمن و مخلص در کنار خندق می‌ماندند.[۲۱] نکته درخور توجه این‌که، این مشارکت به رهبری و هدایت مسلمانان محدود نبود، بلکه آن حضرت خود خاک

حمل می‌کردند و هر جا مسلمانان در حفر خندق گرفتار مشکل می‌شدند از آن جناب استمداد می‌کردند.ب) حضور شاد و با نشاط پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله این روحیه را به نیروها هم منتقل می‌کرد. روحیه با نشاط پیامبر چنان بر اصحاب تأثیر گذاشته بود که آنان حتی بیش از مواقع عادی با یک‌دیگر شوخی و مزاح می‌کردنـد. پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله هم تا آن‌جا که این شوخی‌ها با ارزش‌هـای الهی و اسـلامی و شخصیت افراد و اداره امور تعارض نـداشت، آن را منع نمی‌کردنـد.[۲۲]ج) خواندن سـرودهای دسته جمعی یکی دیگر از اقـداماتی بود که ضـمن جلوگیری از پرداختن مسـلمانان به بحث‌هـای تضـعیف کننـده روحیات و ایجاد کننـده اضـطراب عمومی، موجب شادی و نشاط و تقویت روحیه مسلمانان می‌شـد. تمامی این سـرودها دارای بار ارزشـی و تأثیرات تربیتی بسیار خوبی بود.[۲۳] یکی از سرودهایی که مسلمانان می‌خواندند، به مرد نیکوکاری مربوط می‌شد به نام جعیل که به گفته واقدی، زشت روی و مبتلاـ به بیمـاری پوستی بود، امـا در حفر خنـدق همکـاری می‌کرد. پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله نام او را از جعیل به عمرو تغییر دادنـد و به همین مناسبت مسـلمانان این بیت را سـروده و دسـته جمعی تکرار می‌کردند:سماه من بعد جعیل عمراو کان للباس یوما ظهراگفته‌اند پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله هم با تکرار آخرین کلمات هر مصرع با آنان همراهی می‌کرد.[۲۴]د - یکی دیگر از تـدابیر پیـامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله در مـدیریت نیروی انسانی، استفاده مؤثر از همه نیروهای درگیر در حفر خنـدق بود، به‌طوری‌که از سـست ایمانان و حتی منافقان هم در حد مطلوب بهره‌برداری و اسـتفاده می‌شد. برخلاف روش‌های تنبیهی و انضباطی موجود در جوامع مختلف، مخصوصاً در شـرایط جنگی، در غزوه احزاب، توبیخ و تنبیه مستقیم افراد خاطی و قاصر در اجرای وظیفه، از پیامبر دیده نشده‌است. پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله نظامی را طراحی کرده بودند که در آن فرد خاطی خود به‌خود سرشکسته و شرمسار می‌شد. به نقل واقدی در واقعه حفر خندق اگر از کسـی سـستی می‌دیدند به او می‌خندیدند.[۲۵] چنین بود که افراد سست ایمان و منافق هم از ترس ریش‌خنـد دیگران، ناگزیر از کارکردن بودند. البته چنان‌که قرآن به صـراحت فرموده‌است، این گروه‌ها به بهانه‌های مختلف از زیر کار شانه خالی می‌کردند.[۲۶] اما این شـیوه عمل پیامبراکرم‌صلی الله علیه وآله و مؤمنان باعث شده بود که آنـان گسـتاخ نشونـد، ضـمناً برای آنان حقی در همراهی با مؤمنان ایجاد نگردد و در حـد امکان از توانایی‌های آنها هم بهره‌برداری شود.۴. ارتباطات ارتباط پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله در واقعه غزوه خنـدق با نیروهای اسـلام، مستقیم و بی‌واسـطه‌بود. کسانی‌که مسئولیت خبررسانی و ابلاغ فرمان‌های رسول خداصلی الله علیه وآله را به واحدهای مختلف و گزارش مسائل و مشکلات واحدها را به آن حضـرت عهـده‌دار بودنـد، به‌طور مستقیم با پیامبرصـلی الله علیه وآله دیدار می‌کردند. مسـلمانان قریب به ۳۵ اسب در اختیـار داشـتند که در حفر خندق و نیز پس از آن در جریان محافظت از خندق برای هماهنگی وایجاد ارتباط و خبر رسانی سـریع، اسـتفاده می‌شـد. پس از حفر خنـدق، مسـلمانان برای خنـدق درهایی قرار دادنـد (احتمالاً هشت در)، هر یک از این درها نگهبانانی داشت و زبیر بن عوام به عنوان فرمانـده کـل، بر آنـان نظـارت می‌کرد[۲۷].۲۸ ارتبـاط میـان این دروازه‌هـا که در نقاط حساس و استراتژیک خندق تعبیه شده‌بود توسط عبادبن‌بشـر، سـرپرست نگهبانان چادر فرماندهی که پیامبراکرم‌صـلی الله علیه وآله در آن مستقر بودند، با سرعت تمـام و بـا اسـتفاده از اسب انجـام می‌شـد.هم‌چنین پس از اتمـام کـار حفر خنـدق و اسـتقرار نیروهـا در دو طرف آن، پیـامبر اکرم‌صـلی الله علیه وآله کلمات یا عباراتی را تعیین فرموده بودنـد که هم به منزله اسم رمز تلقی می‌شد و واسـطه شـناسایی بود و هم برای خبررسانی سریع مورد استفاده قرار می‌گرفت. هم‌چنین شعارهای ویژه‌ای جهت برقراری ارتباط رزمندگان اسلام با یک‌دیگر و با چادر فرمانـدهی که در دامنه کوه سـلع مسـتقر بود، از سوی حضـرت تعیین شده بود. به مجرد برخورد با موقعیت ویژه، افرادی که مسـتقیماً با آن موقعیت رویاروی می‌شدند، موظف بودند شـعار خاصـی - مثلاً اللّه اکبر - را تکرار و دیگر نیروها را از موقعیت خود آگاه سازند. از طریق همین شـبکه ارتباط سـریع، سپاه اسـلام چند بار از رخنه و نفوذ نیروهای دشمن آگاه شده، به موقع آن را دفع کردند.[۲۸] نکتـه در خـور تـوجه ایـن کـه، همـه ایـن اسـامی رمز و واژگـان ارتبـاطی بـار ارزشـی داشـت. گـاهی هم از شـعاردادن دسـته‌جمعی برای تـدارک جنگ روانی علیه دشـمن اسـتفاده می‌شد.۵. نظـارت و کنترل چنـان‌که قبلاًـ هم اشاره شـد، نظارت پیامبر

اکرم‌صلی الله علیه وآله بر عمل‌کرد افراد در حفر خندق نظارتی غیر مستقیم بود. طراحی نظام تقسیم کار دقیق و رقابت ایجاد شده میان گروه‌های عمل کننده، موجب ایجاد نظام نظارت و کنترل همگانی و عمومی شده‌بود، به گونه‌ای که می‌توان گفت همه افراد خندق برکار یک‌دیگر نظارت و کنترل داشتند. در عین حال نوعی حضور و غیاب غیر مستقیم هم درباره شاغلان در حفر خندق اعمال می‌شد، بدین ترتیب که هر کس ناگزیر از ترک موضع مأموریت بود از شخص رسول اکرم‌صلی الله علیه وآله اجازه می‌گرفت و این به عنوان یک روحیه عمومی که جنبه ارزشی هم داشت، در آمده‌بود. چنان‌که قرآن مجید هم در سوره احزاب اشاره فرموده‌است، یکی از ملاک‌ها و مشخصه‌های تعیین اعتقاد و ایمان افراد اجازه گرفتن از پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله برای غیبت موقت بود.بنابراین، وجه بارز نظام نظارتی پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله طراحی نظامی بود که براساس آن نوعی نظارت همگانی و خودجوش در میان نیروهای اسلامی ایجاد شده بود. این نظام نظارتی که بر مبنای اعتماد کامل میان رهبر و رهروان طراحی شده‌بود می‌توانست موجب تقویت اعتماد به نفس و باروری شخصیت افراد شود. با توجه به مجموعه عوامل فوق بود که پیامبر اکرم‌صلی الله علیه وآله موفق شدند کار عظیم و شگفت‌انگیز حفر خندق را در مدت کوتاه (کمتر از ده روز) به انجام رسانند. سرانجام، در این غزوه قدرت رهبری و مدیریت رسول‌اللّه‌صلی الله علیه وآله توانست احزاب را شکست دهد و آخرین تهاجم سپاه متحد شرک و کفر را ناکام کند. منابع- آیتی، محمد ابراهیم، تاریخ پیامبر اسلام (تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۶۲).- ابن سعد، محمد ابن سعد، طبقات الکبیر، (لیدن، ۱۳۱۳).- ابن هشام، ابومحمد عبدالملک، السیرة النبویة، تحقیق مصطفی السقا، ابراهیم الأبیاری، عبدالحفیظ شبلی (مصر، ۱۳۵۵ق).- طبری، محمد بن جریر، تاریخ الامم و الملوک، (بیروت، مؤسسه عزالدین، ۱۴۱۴ه ق).- واقدی، محمد بن عمر، مغازی، تحقیق الدکتور مارسدن جونس (بیروت، بی‌نا، ۱۴۰۹) ج ۲. ---------------------------------------------------------------------------------------------[۱] . ۲. ابن هشام، ابومحمدعبدالملک، السیرة النبویه، تحقیق مصطفی السقا ابراهیم الأبیاری، عبدالحفیظ شبلی، (مصر، ۱۳۵۵ق) ج ۳، ص ۲۲۴؛ هم‌چنین محمدبن جریر طبری، محمدبن عمر واقدی و ابن‌سعد، شروع این غزوه را در ذیقعده سال پنجم دانسته‌اند.[۲] . بقره(۲) آیه ۲۱۴؛ آل عمران(۳) آیات ۲۶-۲۷؛ نور(۲۴) آیات ۶۲-۶۴ و احزاب (۳۳) آیات ۹-۲۵.[۳] . محمد بن‌عمر واقد (معروف به واقدی)، مغازی، تحقیق الدکتور مارسدن جونس (بیروت، بی‌نا، ۱۴۰۹) ج۲، ص ۳۳۱.[۴] . همان، ص ۳۳۲.[۵] . همان، ج ۲، ص ۳۳۵؛ ابن هشام، پیشین، ج ۳، ص ۲۳۰؛ طبری، محمد بن جریر، تاریخ الامم و الملوک، (بیروت، مؤسسه عزالدین ۱۴۱۴ه ق)، ج ۳، ص ۱۰۷۳.[۶] . ابن‌هشام، پیشین، ص ۲۳۱.[۷] . واقدی، پیشین، ج ۱، ص ۳۴۳.[۸] . همان، ج ۲، ص ۳۳۳.[۹] . احزاب (۳۳) آیه ۲۲.[۱۰] . همان، آیات ۱۲-۱۳.[۱۱] . همان، آیه ۱۸.[۱۲] . همان، آیه ۱۳.[۱۳] . همان، آیه ۱۴.[۱۴] . همان، آیه ۱۹.[۱۵] . واقدی، پیشین، ج ۲، ص ۳۳۸؛ طبری، پیشین، ص ۱۰۶۹ و محمدابراهیم آیتی، تاریخ پیامبر اسلام (تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۶۲) ص ۳۸۱.[۱۶] . محمد ابراهیم آیتی، همان، ص ۳۸۲.[۱۷] . محمدبن جریرطبری، پیشین، ج ۲، ص ۱۰۷۰.[۱۸] . در جریان حفر خندق هر یک از مهاجر و انصار سعی می‌کردند سلمان را که برای اولین بار دراقدامات جمعی مسلمین شرکت می‌کرد، به خود نسبت دهند.[۱۹] . محمد ابن سعد، ابن سعد، طبقات الکبیر، لیدن، ۱۳۱۳، ج ۲، ص ۵۱.[۲۰] . واقدی، پیشین، ج ۲، ص ۳۳۶؛ ابن سعد، پیشین.[۲۱] . واقدی، پیشین.[۲۲] . ر.ک: همان؛ ابن سعد، پیشین.[۲۳] . ر.ک: واقدی، پیشین، ص ۳۳۴؛ ابن سعد، پیشین، ص ۵۲.[۲۴] . ابن هشام، پیشین، ص ۲۲۷؛ واقدی، پیشین، ص ۳۳۵.[۲۵] . واقدی، همان، ص ۳۳۲.[۲۶"] . و یستأذن فریق منهم النّبی یقولون انّ بیوتنا عورة وما هی بعورة إن یریدون إلّا فراراً "احزاب(۳۳) آیه ۱۳.[۲۷] . یعقوبی، تاریخ، ج ۱، ص ۴۰۹.[۲۸] . ر.ک: واقدی، پیشین، ص ۳۴۶ - ۳۵۳.

منبع: پژوهشکده باقر العلوم (ع) تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

## تاثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی

حسین داروغه – پوریا اسدزاده

مقـدمه:در تمامی کشورهای جهان از مهمترین اهـداف دولت ها ایجاد رفاه عمومی به طور عام و گروه های آ سـیب پـذیر جامعه به طور خاص می باشـد لذا دولت ها به منظور دستیابی به اهداف فوق ، علاوه بر پرداختن به امور تأمین اجتماعی ، از یارانه که یکی از ابزارهـای تـأمین اجتمـاعی است بهره می گیرنـد .در دولت هـای نفتی و متکی به منابع طبیعی آسان ترین روش یعنی پرداخت یارانه عام را دنبال نموده اند که بعضاً به دلیل واقعی نبودن قیمت کالاهای یارانه ای مشکلات عدیده ای را بوجود آورده است.

بـا توجه به این که در کشور ما سالانه مبالغ زیادی در قالب یارانه های غیرمسـتقیم پرداخت می شـد نظام پرداخت آن دارای نواقص بسیاری بود ، دولت برآن شد به منظور کم کردن مشکلات اقتصادی مردم سیستم پرداخت یارانه ها را اصلاح کند.متأسفانه بعضی از رسـانه هـا طرح هدفمنـد کردن یـارانه هـا را به معنـای حـذف یـارانه هـا اعلام کرده انـد که این کار سـبب ایجاد موج نگرانی در خانوارها شـده است حال آنکه در این شـرایط که تمامی اقتصاد دانان طرح هدفمند کردن یارانه ها را نیاز ضـروری کشور می دانند بایـد به این موضوع به عنوان یـک امر مهم ملی نگریست وبا اطلاع رسانی منصـفانه ابعاد مثبت این طرح را برای مردم بازگو کرده و علاوه بر رفع نگرانی های مردم ، آنان را درجهت تحقق این اهـداف بادولت همگام نمود .اخبار ، گزارش‌ها ، تحلیل‌ها و تفسـیرهای پرشـمار رسـمی و غیررسـمی که روزانه درباره پیامـدهای هدفمندکردن یارانه‌ها از سوی رسانه‌های گوناگون منتشـر می‌شود،فضای ذهنی و زندگی ایرانیان ساکن در سـرزمین را پر کرده و به دغدغه اصلی شهروندان تبدیل شده است .در این تحقیق بر آن شدیم تا مطالعه دقیقی در مورد تاثیر هدفمندکردن یارانه ها بر مصـرف خانوارهای مشـهدی داشته باشیم .در این زمینه یک سری از مصارف خانوارهای مشـهدی مورد بررسی قرار گرفته و راهکارهای مناسب برای ایجادیک الگوی صحیح مصرف ارائه شده است تا همگام با دولت برای رفع نگرانی های خانوارهای شـهرمان با پاسـخگویی به تعـدادی از سوالات اساسـی ، سـهمی ناچیز در این طرح عظیم اقتصادی داشته باشیم.مراحل تفصیلی اجرای این تحقیق به شرح زیر است:۱–فصل اول: طرح تحقیق۲–فصل دوم: پیشینه ی تحقیق۳–فصـل سـوم: روش تحقیق۴–فصـل چهـارم: تجزیه وتحلیل اطلاعات۵–فصـل پنجم: نتایـج وارائه پیشـنهادات کاربردیمجموعه حاضـر تلاشـی است شـبانه روزی توسط مولفین در راستای بهبود وضعیت علمی دانشجویان، لذا بر خود لازم می دانیم از کلیه عزیزانی که مارادر به نتیجه رساندن این مجموعه یاری کردند تقدیر وتشـکر کنیم.در این راسـتا...جناب آقای اسـتاد یار احمدی که آموزش ها، راهنمـایی هـا وهمفکری هـای ایشـان سـهم بسـزایی در پیشبرد این پژوهش داشـته است.از تلاـش هـای بی دریغ این کلیه عزیزان و دوسـتانی که در به ثمر نشاندن این مجموعه در کنار ما بودند، صـمیمانه سپاسـگزاری کرده، عزت وسربلندی ایشان را از درگاه ایزد منان خواسـتاریم.ساحت ربوبی را سـپاس تا فرصتی پیش رو گذاشت تا با آنچه در توان داشتیم گامی در جهت اعتلای سـطح علمی دانشجویان وافزایش آگاهی سایر افراد علاقه مند به این عرصه برداریم.به حق تسبیح وتنزیه از آن اوست که...«لاحول ولا قوه الا بالله العلی العظیم»داروغه عارفی – اسدزادهزمستان ۱۳۸۹لن(۱–۱) مقدمهـدین اسـلام، دین اعتدال، میانه روی و دوری از افراط و تفریط استیکی از تـدابیر مهم اسـلام برای تأمین زندگی و جلوگیری از فقر ارائه الگوی صـحیح است. فرهنگ صـحیح مصـرف را علاوه بر اینکه از آیـاتی که در مورد اسـراف و زیـان های آن صـحبت می کنـد، می توان به دست آورد، از مکتب اهل بیت(ع) نیز می توان دریافت. امام سجاد(ع) در این خصوص فرموده اند: پروردگارا! بر محمد و آلش درود فرست و پرده ای بین من و اسراف حایل کن و با درپیش گرفتن انفاق و میانه روی به زندگی من قوام بخش و راه های صـحیح مصـرف و اندازه گیری در معیشت را به من تعلیم فرمـا و به لطف خود مرا از ارتکـاب تبـذیر برکنـار دار!یارانه به معنی کمک رایگان و اعانه (مالی) دولت به مردم در زمانهای خاص می باشـد. به عبارت دیگر یارانه عبارت است از نوعی حمایت دولت از قشـر خاص در زمانهای خاص به منظور تامین رفاه اجتماعی یا توسـعه ملی از طریق کاهش هزینه ها و یا پایین آوردن قیمت تمام شـده یک کالا. واینک پس از چنـد دهه اسـتفاده از یارانه های غیر مسـتقیم،این یارانه ها حذف شدند و یارانه های مسـتقیم جای آنها را گرفتند.در ادامه این تحقیق سـعی شده است با بررسی تاثیر

هدفمنـدی یـارانه ها بر مصـرف خانوارهای مشـهدی ببینیم چگونه خانوارها می تواننـد در قبال افزایش حامل های انرژی و کالاهای مصـرفی اساسـی،رفتار اقتصادی مناسبی از خود بروز دهند و با اسـتفاده از یک الگوی صـحیح ، مصرف خانوارهای خود را مدیریت می کنند.۱-۲) اهمیت وفواید موضوع تحقیق در تمامی کشورهای جهان، صرف‌نظر از حیطه‌های حاکمیتی و تصدی‌گری، به منظور تعیین جهت‌گیری‌هـای اقتصادی، اجتماعی یا فرهنگی جامعه، دولت‌ها ناچار به مـداخله در برخی امور و اتخاذ سیاست‌های خاص و استفاده از ابزارهای مناسب می‌باشـند. این مداخله گاهی در راسـتای پیشبرد سیاست‌های اقتصادی مانند تولید و مصرف محصولات داخلی یا صادرات بوده و گاهی درحوزه سیاست‌های اجتماعی اعمال می‌شود که معمولاً با هدف رفاه عمومی به طور اعم وحمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر به طور اخص برقرار می‌شود. از این رو دولت‌ها به منظور دستیابی به اهداف فوق، علاوه بر پرداختن به امور تـأمین اجتمـاعی، از رویکردهـای رفـاه اجتماعی که یکی از ابزارهای آن یارانه است نیز بهره می گیرنـد. پرداخت یارانه در کشور ما ده‌ها سال است که به عنوان یک اقدام حمایتی در حال اجرا است. اصلی‌ترین اهداف پرداخت یارانه در کشور را می‌توان حمایت از اقشـار آسـیب‌پذیر و جلوگیری از افزایش قیمت‌هـا دانست، اگرچه مواردی نظیر حمایت از تولیـد و صادرات، تأمین امنیت غـذایی و موارد دیگر نیز به میزان کمتری مورد توجه بوده‌اند ولی تداوم این وضـعیت در دهه‌های اخیر، گذشته از بارمالی فزاینده این یارانه‌ها که به نوبه خود موجب افزایش هزینه دولت و کسـری بودجه و تورم گردیـده، هزینه‌های هنگفت دیگری را به یک یا چند شـكل از اشـكال زیر بر اقتصـاد کشور تحمیل نموده است. ۱-۳) اهـدافهم اکنون ما در ایرانی زنـدگی می کنیم که غالب درآمـد آن از نفت است. آگاهی در مورد درآمد نفتی به بینش صحیح ما نسبت به شرایط اقتصادی و لزوم بازنگری در رفتارهای گذشته کمک زیادی می کند.هدف کلی:بررسی تاثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدیاهداف جزئی:۱ . بررسی تاثیر هدفمندی یارانه ها بر قدرت خرید و رفاه خانوارهای مشـهدی۲ . بررسـی تاثیر هدفمنـدی یارانه ها بر قیمت ها ( حامل های انرژی، دارو، مسـکن، نان، خودرو )۳ . بررسـی تـاثیر هدفمنـدی یارانه ها بر کیفیت محصولات ۴. بررسـی تاثیر هدفمندی یارانه ها بر آسـیب های اجتماعی۵ . بررسـی تـاثیر هدفمنـدی یارانه ها بر حوزه سـلامت۶ . بررسـی تـاثیر هدفمنـدی یـارانه ها بر نظام آموزشـی (دانشـگاه)۱-۴) مسائل علمیسؤال اصـلی:آیا بین هدفمندی یارانه ها و مصـرف خانوارهای مشـهدی رابطه ای وجود دارد؟سؤالات فرعی:سؤال اول : آیا بین هدفمنـدی یارانه ها و قـدرت خرید رابطه وجود دارد؟سؤال دوم : آیا بین هدفمندی یارانه ها و قیمت ها رابطه ای وجود دارد؟سؤال سوم : آیـا بین هدفمنـدی یـارانه هـا و آسـیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد ؟ سؤال چهارم : آیا هدفمنـدی یارانه ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟سؤال پنجم : آیا هدفمنـدی یارانه ها بر حوزه سـلامت تاثیر دارد؟سؤال شـشم : آیا هدفمندی یارانه ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟۱-۵)فرضیاتفرضـیه ی اصـلی: هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی موثر است . فرضیات فرعی: ۱. بین هدفمنـدی یارانه ها و قدرت خرید رابطه معکوس وجود دارد ۲ . بین هدفمنـدی یارانه ها و قیمت ها رابطه معکوس وجود دارد. ۳ . بین هدفمنـدی یـارانه هـا و آسـیب هـای اجتمـاعی رابطه ای وجود دارد. ۴ . بین هدفمنـدی یـارانه هـا وکیفیت محصولات رابطه مسـتقیم وجود دارد . ۵ . هدفمنـدی یـارانه ها بر حوزه سـلامت موثر است . ۶ . بین هدفمنـدی یـارانه ها و نظام آموزشـی رابطه ای وجود ندارد . ۶) ?-روش تحقیقاین تحقیق به دلیل اینکه رابطه ی بین چند متغیر را مورد بررسی قرار می دهد ازنوع تحقیقات رابطه ای (همبستگی) می باشد.۱-۷)تعاریف واژه هاتعریف یارانه : یارانه هر گونه پرداخت انتقالی را گویند که به منظور حمایت از اقشار کم درآمـد و بهبـود توزیع درآمـد، از محـل خزانه دولت و هر آنچه که می توانـد به خزانه دولت واریز گردد به صورت نقـدی و یا جنسی به خانوارها و تولید کنندگان کالا و خدمات تعلق می گیرد. یارانه مستقیم نقدی : یارانه ایی که بصورت پرداخت نقدی و به منظور افزایش درآمـد خانوارهـای هـدف اعمـال می شود. یـارانه مسـتقیم ارزشـی : یارانه ایی است که بصورت اعطای کالابرگ با ارزش خـاص برای مصـارف خـاص به خانوارهـای هـدف پرداخت می شود. یـارانه غیر مسـتقیم : یارانه ایی است که بصورت تعیین قیمـت کالاـ و خـدمات بـه میزانی کمـتر از قیمـت واقعی آن تعیین و اعمـال می شـود و اصولاـ "مـورد اسـتفاده عمـوم مردم قرار می

گیرد.دهک: اگر جامعه را از لحاظ درآمدی به ده طبقه مختلف تقسیم کنیم به هر طبقه یک دهک گفته می شود ?.-۸) موانع و محدودیت های تحقیقاین تحقیق باتوجه به اینکه در طول یک ترم تحصیلی باید انجام پذیرد از لحاظ زمانی مشکل است که بتوان از همه ظرفیتها و توان موجود نهایت استفاده نمود وهمچنین بدلیل نو بودن موضوع ،منابع فارسی زیادی برای استفاده در دسترس نمی باشد.۲-۱) مقدمهدر این قسمت تعدادی از مطالعات انجام شده و مصاحبه های صورت گرفته درگذشته ،در رابطه با تاثیر یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی از جهات مختلف مورد بررسی قرار می گیرد. در ابتدا پیشینه طرح هدفمندی یارانه ها را از نگاه کمیته ملی هدفمند کردن یارانه ها مطالعه می کنیم. پیشینه طرح هدفمند کردن یارانه ها در قوانین کشورمنبع: سایت کمیته ملی هدفمندی یارانه ها (www.hadafmandisazi.com)از نگاه اقتصاددانان ، قوانین و لوایح تصویب شده در دولت و مجلس ، علاوه بر این که ابزاری برای حسن اداره کشور هستند تابلویی از اندیشه های دولتمردان برای آینده را ترسیم می کنند. از این نگاه می توان طرح هدفمندی یارانه ها را درشمار اندیشه ها و آرزوهای دولتمردان برای نیل به فردای بهتر به حساب آورد.در تاریخ مدیریت اقتصاد ایران ، بحث اصلاح یارانه ها چند بار به عنوان راهی برای برون رفت از اقتصاد متکی به نفت مطرح شده است همچنانکه در تجربه سایر کشورها متناسب با شرایط خاص آنها ، طرح هدفمندسازی یارانه‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. دست کم در سه دهه حیات جمهوری اسلامی برای موضوع هدفمندی یارانه‌ها و اصلاح قیمت حامل‌های انرژی مطرح شده است. بنابراین دولت دهم امروز با اجرای این طرح در واقع به احیای یکی از قوانین بر زمین مانده همت گماشته است. البته تصمیم دولت دهم برای اجرای طرح هدفمند سازی یارانه ها ، این تفاوت را با طرح دولت های پیشین دارد که جهت گیری اصلی این طرح در کابینه احمدی نژاد حمایت از اقشار آسیب‌پذیر و رفع فاصله و شکاف طبقاتی میان فرادستان و فرودستان جامعه است این در حالی است که طراحان این موضوع در گذشته در چشم انداز جراحی اقتصادی فقط به پیشرفت طرح توسعه خویش می اندیشیدند بنابراین چندان خود را مکلف به تنظیم برنامه‌های حمایتی مثل بسته های دهگانه دولت دهم نمی کردند.با این توصیف سابقه و سرگذشت طرح هدفمند کردن یارانه‌ها در قوانین کشور را در سه دهه مدیریت اقتصاد ایران مرور می کنیم. طبق گفته مدیران سابق اقتصادی کشور

## تاثیر هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی.۲

ندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی

حسین داروغه - پوریا اسدزاده مطالعه سوم کاری است که در سال۲۰۰۶توسط بانک جهانی ذیل مطالعه ای در مورد فقر در ایران صورت گرفته است. در این مطالعه تلاش شده است بحث توزیع مساوی درآمدهای ناشی از آزاد کردن قیمت ها به سطح بین المللی یا قیمت واقعی بین همه آحاد مردم را مورد آزمون قرار دهد. این مطالعه همچنین نشان می دهد در این حالت ?? درصد جمعیت از دهک های فقیر جامعه از یارانه ها بیشتر بهره مند می شوند و ?? درصد از دهک های پردرآمد جامعه، کمتر از روش کنونی که توزیع همگانی یارانه هاست بهره مند می شوند. هرچند روش مساوی توزیع یارانه به هیچ وجه توصیه نمی شود و آثار مثبت و هزینه اثربخشی لازم را ندارد، در حالی که هم به عنوان هدفمند کردن اجرا نمی شود. اما این کار تمرین مجازی خوبی است که نشان می دهد توزیع مازاد درآمد ناشی از افزایش قیمت ها چگونه ناکارآمدی روش توزیع کنونی همگانی را به شدت روشن می کند.

?مسئله بعدی، اثر هدفمند کردن یارانه ها روی عامل فقر جامعه است و این که آیا فقر را کاهش می دهد یا افزایش؟ اصولا یارانه ها به دلیل این که قدرت خرید جمعیت را از جمله جمعیت فقیر را افزایش می دهد، در کاهش فقر مؤثرند. حذف یارانه ها موجب کاهش مصرف خانوار می شود و هر مصرف کننده ای به ازای هر ریال هزینه، کالای نسبی کمتری مصرف می کند. حذف یارانه

ها بـدون در نظر گرفتن مکانیزم تعـدیل کننـده جایگزین فقر روسـتایی از میزان ?? / ? درصد به میزان ?? درصد افزایش می دهد. این مطـالعه بر پـایه آمارهـای سـال ???? است و می توانـد مصـرف را در روستا ?? درصـد کـاهش دهـد و نهایتا اگر یارانه ها در روسـتاها بدون اعمال روش های جبرانی حذف شود، در سال ?? می توانست ?? درصد فقر روستایی را افزایش دهد. مطالعات فقر در ایران نشـان می دهـد که جامعه روسـتایی به مراتب در جریانات اقتصادی جامعه در مقابل فقر آسـیب پذیرترنـد؛ بنابراین در برابر آثار ناشـی از هدفمنـد کردن یارانه ها، جامعه روسـتایی آسـیب پذیرتر خواهد بود. در مجموع اگر در هدفمند کردن یارانه ها، روی قـدرت خریـد مردم روش جبرانی کـاری صورت نگیرد و بـا افزایش یکبـاره قیمت تورم بالایی برای جامعه رقم زده شود، قطعا روی قـدرت خریـد مردم اثر فراوانی گذاشـته و جامعه فقیر مطلق و شدیـد ایران را که در حـد متوسط جهانی است، به شـدت تغییر داده و درصد بالایی از جمعیت به سـمت فقر مطلق سوق داده خواهند شد. بسیاری از افراد و صاحب نظران در این سال ها به سود هدفمند کردن یـارانه ها موضع گیری کرده و آن را امری ضـروری می دانسـتند تا آنجا که تأسـیس وزارت رفاه در دولت هشـتم برای آماده سازی زمینه هدفمنـد کردن یارانه ها بود. با توجه به این که شـما نخستین وزیر رفاه در جمهوری اسـلامی بودید، وزارت رفاه در آن سال ها چه کارهایی برای سامان بخشـی یارانه ها انجام داد؟ آیا می توانید به چند مورد مسـتند از نتایج و مزایای هدفمندی یارانه ها اشاره کنیـد؟ ـ یکی از مهمترین فرازهای هدفمنـد کردن یارانه ها، شـناسایی گروه های درآمدی جامعه است که باید یارانه به ایشان برسـد. گروه های درآمـدی ده گانه ای که بنا بر آمار هزینه خانوار و درآمـد خانوار توسط مرکز آمار ایران و بانک مرکزی تولید و ارایه می شود، درواقع در فضـای مجازی است و معلوم نیست این افراد در کجای جامعه قرار دارنـد و درآمـد فیزیکی آنها کجاست؛ بنابراین، شـناسایی این افراد، یکی از مهمترین معضلات در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، حمایت های اجتماعی، اجرای سیاست های کاهش فقر و در پایان هدفمنـد کردن یارانه هاست. راهکار اساسـی، تهیه بانک اطلاعات ایرانیان است که بنا بر قانون ساختار رفاه و تـأمین اجتمـاعی کشور وزارت رفـاه، مسئول تهیه این بانـک اطلاعـاتی ملی است. در دوره اول وزارت رفـاه در دولت جنـاب آقای خـاتمی، کـار گسترده ای روی وضع موجود انجـام شـد و بـا مطـالعه توان داخلی و امکانـات سازمـان هـای بین المللی مثل «ILO»، «WHO» و سازمان جهانی تأمین اجتماعی، مشـخص شد که باید با تکیه بر امکانات داخلی و با اسـتفاده از کارشـناسان خارجی این کار طراحی و اجرا شود. اطلاعات موجود در سایت سازمان تأمین اجتماعی که ?? درصـد از جمعیت کشور را پوشـش می دهد، به علاوه اطلاعات سایت های سازمان بازنشسـتگی کل کشور و دیگر صـندوق های بازنشسـتگی ?? درصد جمعیت کشور را پوشـش می دهنـد و اطلاعـات سازمـان بهزیسـتی و کمیته امـداد و دیگر خیریه هـا نیز حـداکثر سه، چهـار میلیـون نفر را شـناسایی می کننـد. سازمان خـدمات درمانی نیز اطلاعات پایین تری را در پوشـش ?? درصـدی جمعیت دارد. کل این اطلاعات با هم سازگار نیست و نمی تواند در یک سایت بالادست جمع آوری شود و مورد استفاده قرار گیرد. برای طراحی این کار و تهیه طرح اولیه ای که باید به اعلاـن بین المللی درمی آمـد، کـاری مقـدماتی انجام و توسط روزنامه فراخوان شـد که با اتمام دولت به نظر نمی رسـد در سه سال گذشته، دنبال شده باشد؛ زمان بندی آن از زمان طراحی تا بهره برداری سه سال طول کشید. بنابراین، بدون این بانک اطلاعاتی که در همه کشورهـای پیشـرفته نظـام تـأمین اجتمـاعی آنـان بر اساس آن شـکل یافته است، نمی توان اطلاعات دقیقی از موقعیت واقعی گروه های کم درآمد به دست آورد. بنا بر قانون، مسئول ساماندهی، اجرا و مدیریت هدفمند کردن یارانه ها، ساختار وزارت رفاه و تـأمین اجتمـاعی است؛ بنـابراین، قرار بود که مـاده سه و چهار لایحه قانون برنامه چهارم به اجرا درآیـد و به تدریـج با افزایش قیمت های کالاهای مورد یارانه مازاد درآمد در سرمایه گذاری ها و حمایت های اجتماعی و تأمین اجتماعی و جبران کسری قدرت خرید مردم مصـرف شود، امـا در مجلس هفتم مـاده سه و چهـار قانون برنامه حـذف و تغییر کرد و عملا هدفمنـد کردن یارانه ها به شـکل گسترده ای مسـکوت مانـد، ولی وزارت رفاه وظیفه خود را دنبال کرد و روش هدفمنـد کردن یارانه ها را در شـرایط آن زمان مورد بررسی قرار داد و روش تدریجی اجرای آن را به تصویب شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به ریاست رئیس جمهور رسانید و این

مصوبه که بمانند مصوبات هیأت وزیران است، ابلاغ شد. همچنین در مورد کالاهای اساسی با توجه به مصرف بالای قند و شکر در کشور، بخشی از یارانه آن حذف شد و به یارانه شیر اختصاص یافت و چون از نظر بهداشتی، دانش آموزان دبستانی بیشتر احتیاج به مصرف شیر دارند و پس از آن دختران راهنمایی، بنابراین با توجه به محدودیت منابع مالی یارانه ای علاوه بر اختصاص شیر رایگان به همه مدارس ابتدایی کشور، شیر رایگان به مدارس راهنمایی دخترانه مناطق محروم نیز اختصاص یافت. این کار درواقع نوعی هدفمند کردن یارانه ها بر پایه «Local Targeting» در مناطق محروم و «Social Targeting» در جامعه دختران دانش آموز راهنمایی بود. همچنین با کم کردن تدریجی یارانه دارو و اختصاص آن به تولیدکنندگان بیش از ??? میلیارد تومان یارانه به داروهای گران قیمت بیماران خاص اختصاص یافت که با شناسایی دقیق آنان با کارت های الکترونیکی، تعداد آنها از ?? هزار نفر به تعداد واقعی هجده هزار نفر کاهش یافت و عملاـ هدفمند کردن یارانه ها و شناسایی بیماران خاص در حوزه دارو و داروی بیماران خاص انجام پذیرفت ?. روش های مختلفی برای تکمیل بانک اطلاعاتی مورد نیاز هدفمند کردن یارانه ها وجود دارد اما این روش ها به فرهنگ و ساختار اجتماعی جامعه هدف بستگی دارد. اکنون دولت برای تکمیل بانک اطلاعاتی خانوارها، به توزیع فرم هایی اقدام کرده ضمن این روش آیا به نظر شما روش مفیدی است و اصولا از چه روش هایی برای تکمیل این بانک اطلاعاتی درآمدی جامعه استفاده می شود؟ ـ راه حلی که در شرایط فقدان این سیستم ملی وجود دارد، روش های «Targeting Systems» است. در این روش ها با اهداف گوناگون تلاش دارند به طور نسبی اطلاعاتی از جامعه هدف به دست آورند. روش خوداظهاری، آزمون وسع، آزمون نسبی وسع، « Local Targeting» یا روش هدفگذاری مکانی که معطوف به مناطق توسعه نیافته استان ها، حاشیه نشینی اطراف شهرها، محله های فقیرنشین است، نشانه هایی از تجمع گروه های کم درآمدند یا روش معطوف به عامل اجتماعی مثل گروه های معلول یا معتادان، زنان بی سرپرست، کودکان خیابانی و کار، نشان از افرادی است که عمدتا متعلق به گروه های کم درآمد است، اما در همه متون علمی شناسایی افراد کم درآمد جامعه آمده است که بدترین روش به ویژه در کشورهای در حال توسعه، روش خوداظهاری یا آزمون وسع است که به دلیل درج نادرست اطلاعات، جا ماندن گروه های فقیر از پر کردن فرم ها و یا گران بودن این روش شناسایی است. حتی پروفسور «آمارتیاسن» در کتابش از ناکارآمدی این روش در هندوستان یاد کرده است. متأسفانه روش مورد استفاده در این طرح توسط مرکز آمار ایران، درست همین روش است که توصیه نشده است. البته هیچ یک از این روش ها ما را به نتیجه نمی رساند و باید روش های ترکیبی و دقیقی از این روش را برگزیده و در انجام آن تعجیل نکرد. در ایتالیا مؤسسه ای به طور مداوم مسئولیت دارد که این کار را با آهستگی و دقت و به تدریج انجام برساند. فراز دیگری که در این طرح مورد توجه است، نظام کارشناس و سازمان مدیریت و مانیتور یک کار در مرحله اجراست. متأسفانه در این دولت نظام کارشناسی با مخاطرات جدی روبه رو شده و مهمترین دستگاه کارشناسی که محصول عقل جمعی کارشناسی دستگاه دولتی ما بوده، منحل شده است. انحلال سازمان مدیریت و برنامه ریزی که تقریبا از ترکیب تجربه سی ساله پس از انقلاب سازمان یافته بود، به رغم احتیاج به بازسازی دوباره منحل شده و امروزه سازمان متشکلی برای طراحی، سازماندهی و هدایت کار به ویژه در حوزه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی وجود ندارد؛ بنابراین، در نبود چنین توانایی در دولت، اجرای این کار بزرگ با مشکلات جدی روبه رو خواهد شد. بنابراین این پرسش مطرح است که سازمان کارشناسی این طرح چه کسانی هستند و سازمان اجرایی برای برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی حین عمل و اصلاح دوباره آن چه سازمانی است؟ آیا می شود چنین کار خطیری را با جلسات و یا گروه کارهای غیرمتشکل سازمانی اجرا کرد ?؟ آیا می توانید به چند مورد مستند از نتایج و مزایای هدفمندی یارانه ها اشاره کنید؟ ـ یکی از فرازهای اجرای هدفمند کردن یارانه ها، این است که درآمد مازاد برای حمایت های اجتماعی از کجا ایجاد می شود و آیا قرار است قیمت ها به یک باره افزایش یابد یا به تدریج؟ در هر دو مشکل هزینه های جبرانی را دولت از چه منبعی تأمین خواهد کرد؟ در افزایش قیمت ها تا تولید درآمد برای دولت یک گپ زمانی دارد که در این فاصله قیمت ها افزایش می

یابد. در این فاصله مردم چگونه خود را اداره کنند؛ برای همین گپ زمانی افزایش قیمت ها کاهش قدرت خرید مردم، چگونه پر خواهد شد؟ دستگاه هایی نظیر سازمان های تولیدکننده برق اعلام کرده اند که قیمت واقعی ما پنج برابر قیمت کنونی است. این بدان معنی است که قیمت کنونی، یک پنجم قیمت واقعی برق است و بقیه را دولت یارانه می دهد. در اینجا این مسئله مطرح است که آیا هزینه های تولید برق نیز واقعی است و مدیریت نادرست، هزینه های بالاسری غیرضروری چه مقدار از این هزینه ها را می پوشاند و چرا باید مردم هزینه های ناکارآمدی تولید برق در کشور را بپردازند؟ مثلا میزان افت انرژی برق در شبکه سراسری، موضوعی است که همواره مورد مناقشه کارشناسان سازمان برنامه و وزارت نیرو بوده و سازمان برنامه، مدعی امکان کاهش این افت ـ که عملاـ اتلاف منابع و افزایش قیمت تمام شده برق در کشور است ـ می باشد. از سوی دیگر، شرکت نفت و وزارت نیرو، مدعی عدم پرداخت قیمت تمام شده برق، گاز و بنزین هستند. اگر قیمت ها افزایش یابد، بخش چشمگیری از افزایش قیمت سهم این سازمان ها و مؤسسات برای به قیمت واقعی رساندن قیمت مورد ادعای ایشان خواهد شد که این امر می تواند بدون هدفمند کردن یارانه ها، موجب افزایش قیمت کالاهای استراتژیک جامعه شود که آثار تورمی و کاهش قدرت خرید مردم را در بر دارد؟. به نظر شما دولت می تواند در یک برنامه شش ماهه یا یک ساله به طور مطلوب و شایسته یارانه ها را هدفمند کند؟ ـ در شرایط کنونی کشور، به نظر می رسد با توجه به توان کارشناسی دولت و نداشتن سازمان متشکل برنامه ریزی و عجله ای که برای به اجرا درآوردن این طرح به خرج می دهد و از همه مهمتر مشاهده نکردن یک طرح برنامه ریزی شده مشخص برای هدفمند کردن یارانه ها، اجرای آن با مشکلات فراوانی در حوزه اقتصاد روبه رو خواهد شد و می تواند مشکلات بسیار جدی به ویژه برای گروه های فرودست جامعه فراهم سازد؛ بنابراین، در این شرایط دولت باید به موارد زیر توجه داشته باشد: دوری از عجله و خارج کردن این کار از تقویم انتخابات ریاست جمهوری و مطالعه دقیق روی روش های اجرایی و هماهنگی ها و سازماندهی و آثار آن روی بخش های گوناگون اجتماعی و اقتصادی جامعه •. سازماندهی لازم برای اجرای این کار توسط سازماندهی دوباره سازمان مدیریت و برنامه ریزی و تجهیز کارشناسی وزارت رفاه و تأمین اجتماعی •. هدفگذاری تدریجی و میان مدت برای عملیاتی کردن و اجرای این کار •. جلب نظر سه قوه برای برنامه ریزی و اجرای میان مدت طرح •. فرصت دادن به کارشناسان و صاحب نظران برای ارایه نظرات خود. ) تهیه یک طرح اجرایی مشخص کارشناسی و ارایه آن به جامعه کارشناسی و علمی کشور(. از نظر استراتژیک در شرایطی که ایران با تحریم های بین المللی ناشی از مسائل هسته ای روبه روست، ایجاد یک تحول و تغییر بسیار گسترده که با قدرت خرید و حیات و ممات همه اقشار جامعه روبه روست، در زمانی کوتاه ، خود بحث مستقلی است که باید پاسخ های روشنی داشته باشد.۳-۱ (نوع تحقیقتحقیق حاضر به دلیل اینکه درپاسخگویی به یک نیاز تهیه شده است و به دنبال حل یک مشکل درکوتاه مدت است از نوع تحقیقات کاربردی میباشد.۳-۲ (روش تحقیقاین تحقیق به دلیل اینکه رابطه ی بین چند متغیر را مورد بررسی قرار می دهد ازنوع تحقیقات رابطه ای (همبستگی) می باشد.۳-۳) ابزار جمع آوری اطلاعات با توجه به موقعیت و نوع متغیر ها در جمع آوری اطلاعات پژوهشی و خصوصیات اجتماعی این طرح اقدام به جمع آوری اطلاعات از طریق مصاحبه گردید. همچنین از اطلاعات واقعی چندین سایت و کتاب بهره برده شده است. ۳-۴) روش جمع آوری اطلاعات در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات از روش مصاحبه نامنظم استفاده شده است ، دلیل استفاده از این روش این است که نوع سؤالا ت ، نحوه اجرا، تعداد سؤالات و ... به عهده خود مصاحبه گر می باشد. ۳-۵ ( جامعه آماریجامعه ی آماری در این مطالعه کارشناسان اقتصادی همچنین تعدادی از اساتید صاحب نظر دانشگاه امام رضا (ع) می باشد.۳-۶ ( روش نمونه گیری و حجم نمونه در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.با توجه به اینکه جامعه آماری از اعضای متجانس باشد و یا اختلاف بین عناصر جامعه اندک باشد.دراین تحقیق،نمونه ها متخصصین امر هستند که فرقی نمی کند زن یا مرد و یا در رشته ای باشند،بلکه فقط متخصص بودن ملاک است.۳-۷) مصاحبه با رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضویدر این قسمت برای دستیابی به اطلاعات

جامع و مرتبط با تنی چند از شخصیت های دولتی و دانشگاهی که گروه نمونه ازجامعه آماری مارا تشکیل می دهند به مصاحبه پرداخته ایم تا بتوانیم اطلاعات بدست آمده را به کل جامعه آماری تعمیم دهیم . متن مصاحبه با جناب آقای علی صفر زاده رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی :سؤال:آیا بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید و رفاه مردم رابطه وجود دارد؟ آقای صفر زاده: روحیه معنوی و سابقه دینی مردم استان با توجه به وجود بارگاه ملکوتی ثامن الحجج (ع) ، همچون دوره های گذشته،این امکان را به ما خواهد داد تا در اجرای طرح های تنظیم بازار استان مسیر ساده تری را طی کنیم .با توجه به اینکه در شهر مشهد زمینه های اجرای این قانون به خوبی فراهم شده است مسئولین و اصناف با آرامش بخشی به فضای بازار ، افکار عمومی را برای اجرای موفقیت آمیز هدفمندی یارانه ها آرام خواهند کرد . معتقدیم که با اصلاح قیمت ها، جلوگیری از اتلاف سرمایه های ملی و اصلاح شیوه های مصرف حامل های انرژی هدفمندی یارانه ها می تواند قدرت خرید و رفاه عموم مردم و مخصوصا خانواده های کم درآمد را افزایش دهد و موجبات رضایتمندی آنها را فراهم نماید شود . بنابراین برای بررسی تاثیر اجرای قانون یارانه ها بر قدرت خرید و رفاه خانوارها، باید خانوارها را به دو بخش خانوارهای پردرآمد و کم درآمد تفکیک کنیم. اجرای قانون یارانه ها قدرت خرید و رفاه خانوارهای پردرآمد را به صورت نسبی و مطلق کاهش خواهد داد. اما در خانوارهای کم درآمد، به دلیل اینکه مازاد مصرف به سوی آنها سرازیر می شود این امکان وجود دارد که در اثر اجرای این قانون، قدرت خرید خانوارها افزایش یابد ،ولی این نکته را باید متذکر شد که هر طرح بزرگ اقتصادی در این سطح هم بار مالی برای دولت وهم مشکلاتی برای مردم خواهد داشت که با پیشرفت طرح این مشکلات نیز حل خواهد.این قانون بزرگترین طرح اقتصادی است که در سطح ملی اجرای می شود و با اجرای این قانون تمامی اقشار مردم بخصوص اقشار آسیب پذیر از برکات اجرای این قانون بهره مند می شوند. هدفمندی یارانه ها راه را بر کسانی که بی اندازه از سرمایه های ملی بهره می بردند و چند برار سایر خانوارها مصرف داشتند ،می بندد و حال این مقدار که صرفه جویی می شود به خانواده های کم درآمد بر میگردد و به مرور زمان به خودی خود یک عدالت اجتماعی در جامعه حاصل می شود. سؤال:آیا بین هدفمندی یارانه ها و قیمت ها رابطه ای وجود دارد؟آقای صفرزاده: اجرای موفقیت آمیز این قانون نیازمند تفاهم و انسجام ملی است، برای ورود به مرحله اجرایی این قانون آمادگی لازم به منظور تنظیم بازار و پایش قیمت ها وجود دارد . رییس سازمان بازرگانی خراسان رضوی مدیریت مصرف ، مدیریت واردات و هوشیاری و درایت در برابر مشکلات طرح را جهت اجرای موفق این طرح ضروری دانست و گفت : بازاریان و اصناف امین و مورد اتکاء جامعه هستند و با توجه به سابقه حضور اصناف در تنظیم بازار در دوره های زمانی مختلف می توان با همکاری آنها مانع سوء استفاده های احتمالی و افزایش کاذب قیمتها در زمان اجرای این قانون شد . با تقویت و تشدید بازرسی ها و بکارگیری توان همه دست اندرکاران اصلی تنظیم بازار ، از سوء استفاده های احتمالی همزمان با اجرای این قانون جلوگیری می شود ، و شهروندان این بابت هیچ دغدغه نداشته باشند.اهمیت این طرح در این است که قیمت‌ها از شفافیت لازم برخوردار می شوند لذا میزان تقاضا برای کالاها با توجه به قیمت واقعی آن توسط خانوارها رقم زده می‌شود. اگر یک کالا قیمت واقعی خود را در بازار داشته باشد، خانوار با توجه به آن قیمت، خرید خود را کنترل می‌کند، بنابراین قیمت کالا-و توان ظرفیت تولید کشور با خرید آن کالا-از سوی خانوارها همخوانی پیدا می‌کند. هدفمند کردن یارانه‌ها و شفافیت قیمت‌ها قطعا باعث پویایی اقتصاد و رفاه بیشتر خانوارهاست و توقعی که دولت، کارشناسان اقتصادی و مجریان قانون هدفمند کردن یارانه از مردم دارند، این است که در فضای آرام تصمیم‌گیری کنند.سؤال:آیا هدفمندی یارانه ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟آقای صفر زاده:هدفمندسازی یارانه‌ها موجب حذف هزینه‌های پنهان و افزایش بهره‌وری در تولید می‌شود و باعث کاهش قیمت تمام شده و افزایش سطح کیفی محصولات شده ، تقسیم عادلانه یارانه‌ها را در پی خواهد داشت و یارانه‌ها در فرایند تولید و مصرف توزیع خواهد شد. در اختیار داشتن یارانه‌ها می‌تواند قدرت خرید و انتخاب خریداران را بالا-برده و فضای رقابتی در بازار ایجاد می کند و موجب افزایش بهره‌وری در تولید، توزیع و مصرف می‌شود که

وزارت بازرگانی برای حمایت از این بخشها بسته‌های حمایتی و سیاستی تهیه کرده است این بستها در سه بخش ذخیره‌سازی، توزیع و نظارت و بازرسی تهیه شده است که در بخش نظارت اقدامات بسیار خوبیصورت گرفته و نظارتهای مستمر موجب ایجاد فضای اطمینان‌بخش در بازار شده است ، تا تولیدکنندگان با برخورداری از تسهیلات ارزان قیمت بتوانند نسبت به بهینه‌سازی و بروز کردن تکنولوژی ماشین آلات ، جهت تولید محصولات با کیفیت بالا اقدام کنند.سطح کفیت محصولات به دلیل رقابتی شدن فضای بازار در شهر مطمئنا رضایتمندی مردم را به همراه خواهد داشت و باتوجه به اینکه ما در مشهد ورود و خروج سیل جمعیت را داریم که شما خود واقفید،این امکان وجود دارد که عده ای افراد سود جو بخواهند از این فضای شلوغ استفاده کنند ومحصولاتی به بازار عرضه کنند که وجهه شهر را برای مسافران و زائران خوب جلوه ندهد و برای شهروندان هم موجبات نگرانی حاصل کند که ما با کنترل و نظارت مستمر این امکان را از بین خواهیم برد . سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و آسیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد ؟آقای صفرزاده: خارج از آثار اقتصادی مثبت و منفی اجرای این طرح، نیم نگاهی نیز بایستی به آثار اجتماعی یارانه ها داشت. نگاه به پیامدهای اجتماعی طرح، انتظارات دولت را واقع بینانه تر خواهد کرد.افزایش درآمد بدون کار صورت گرفته، می تواند منشأ یک نابسامانی در هزینه های خانوارباشد. از این بابت تاکید می شود که رشد درآمدی هر خانواری بایستی بصورت تدریجی و متناسب با کار انجام شده و همراه با سطح برخورداریهای فرد یا خانوار انجام شود. در غیر این صورت نحوه هزینه کردن درآمد اضافه، هم برای خانواده و هم جامعه مضر است. تأکید می شود که این تغییر الگوی مصرف بیش از اصلاح الگوی درآمدی اجازه تطبیق مصرف با درآمد را می دهد و از این بابت خانوار را دچار یک تلاطم جدید اجتماعی می کند که این افزایش درآمد از طریق پرداخت نقدی یارانه، بلافاصله با تورم جبران می شود و عملاً تنها الگوی مصرف تغییر می کند.طبقات بالا درآمدی تصور می کنند که واقعی سازی قیمت ها نوعی مالیات غیرمستقیم به دولت است، برای اینکه دولت این درآمد را به دیگر طبقات جامعه برساند. این تصور نادرست به خودی خود یک تفاخر ایجاد می کند.از طرفی بخشی دیگر از جامعه یارانه نقدی را از صدقه سر پولدارها می بیند که ممکن است این تلقی یک سرخوردگی اجتماعی ایجاد کند. در نهایت اینکه نباید این تصور ایجاد شود که هدفمندی یارانه ها، دریافت مالیات از پولدارها و صدقه به دیگران استسؤال:آیا هدفمندی یارانه ها بر حوزه سلامت تاثیر دارد؟آقای صفرزاده:مطمئنا هدفمندی یارانه ها می تواند تاثیرزیادی بر حوزه سلامت داشته باشد و برای پاسخ به این سؤال بهتر است که شما از افراد صاحب نظر در این زمینه سؤال کنید چون بنده پاسخ جامع و کاملی دراین زمینه نمی توانم بدهم.سؤال :آیا هدفمندی یارانه ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟آقای صفرزاده: تاثیر هدفمند کردن یارانه ها بر فضای دانشگاهها و دانشجویان غیرقابل انکار است. افزایش شهریه دانشگاههای غیردولتی در صورت عدم حمایت دولت، افزایش قیمت خدمات دانشجویی برای جبران تاثیر هدفمندسازی یارانه‌ها بر دانشگاههای علوم پزشکی و بیمارستانهای آنها، اجبار خانواده ها به کاهش هزینه های ضروری خود برای ادامه تحصیل فرزندان، افزایش سیل تقاضا برای آموزش عالی دولتی و نامشخص بودن ظرفیت سازی در این بخش، مشکل دانشگاههای غیردولتی برای اداره دانشگاه با شهریه های کنونی... از مشکلات طرح هدفمندسازی یارانه ها در آموزش عالی کشور است که امید می رود در اجرای این طرح این موارد مد نظر قرار گیرد تا دانشگاهها با قوت بیش از پیش در حوزه های آموزشی و پژوهشی فعالیت کنند.مصاحبه با اساتید دانشگاه امام رضا(ع) مصاحبه باآقای دکترمحمد طاهر احمدی شادمهری استاد اقتصاد دانشگاه امام رضا(ع):سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید و رفاه مردم رابطه وجود دارد؟آقای دکتر احمدی شادمهری : یارانه ها، اثرات مستقیمی بر توزیع درآمد بر جای خواهد گذاشت و این بازتوزیع درآمد به نفع خانوارهای دهک های پایین درآمدی و به زیان خانوارهای دهک های بالای درآمدی خواهد بود. سهم دهک های بالای درآمدی از مصرف کالاهای یارانه ای بسیار بیشتر از سهم دهک های پایین درآمد است. افزایش قیمت حامل های انرژی و بازتوزیع درآمد حاصل از آن، موجب انتقال قدرت خرید از خانوارهای پر مصرف به خانوارهای کم مصرف می شود. بنابراین از آن جا که سهم خانوارهای کم درآمد از

مصرف عموم کالاهـای یـارانه ای کمتر از خانوارهای پردرآمـد است، و در مقابل سـهم آن ها از یارانه نقـدی برابر یا حتی بیشتر از خانوارهای پردرآمد است، یارانه ها، قدرت خرید و رفاه نسبی خانوارهای کم درآمد را نسبت به خانوارهای پردرآمد بهبود خواهد بخشـید.آنچه روشن است این که اجرای قـانون یـارانه هـا، افزایش تـورم را در پی خواهـد داشت که افزایش تورم به معنـای افزایش مخارج خانوارها یا به عبارت دیگر کاهش قدرت خرید خانوارهاست. بنابراین خانوارها باید علاوه بر این که بخشـی از یارانه نقدی خود را صـرف افزایش هزینه آب، برق، سوخت و غیره می کننـد بخشـی دیگر را نیز بایـد به دلیـل افزایش مخـارج ناشـی از افزایش تورم، هزینه کنند. پاسخ به این سؤال شما البته آن قدرها روشن نیست و چند نکته را باید مد نظر قرار داد: اول این که تنها قرار است نیمی از یـارانه ها به صورت نقـدی به خانوارها و مابقی به بنگاه های تولیـدی و دولت تعلق گیرد. دوم این که بایـد توجه داشت که افزایش تورم عموما به اقشار کم درآمـد، بیش از اقشار پردرآمـد زیان خواهد رساند. سوم این که یارانه ها از مسیر بازتوزیع درآمد از اقشـار پردرآمـد به اقشـار کم درآمـد می توانـد منجر به تغییر تقاضـای کالاهای مختلف شود. از آن جا که میل نهایی به مصـرف کالاهای ضروری و اساسی در دهک های پایین درآمدی بیشتر است، بنابراین به نظر می رسد که انتقال درآمد از دهک های بالای درآمـدی به دهک های پایین درآمـدی، تقاضای کالاهای ضـروری و اساسـی ماننـد خوراك و پوشاك را با شدت بیشتری افزایش خواهـد داد. این امر می توانـد بخشـی از قـدرت خریـد حاصل از یارانه مسـتقیم را خنثی کنـد. یارانه ها با وجود اثرات مثبت آن در بلندمدت، در کوتاه مدت علاوه بر افزایش تورم، احتمالا کاهش رشد تولید و افزایش بیکاری را نیز در پی خواهد داشت. سؤال: آیا بین هدفمنـدی یارانه ها و آسـیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد ؟آقای دکتر احمـدی شادمهری:پس از طرح تحول اقتصادی و هدفمند شدن یارانه‌ها، باید در قبال رسـمی شدن حضور طبقات اقتصادی در جامعه تسلیم شد. به عبارت دیگر شاید در این شرایط، این حقیقت تلـخ، امری طبیعی شـود که عـده‌ای فقیرنـد و به هیـچ وجه نمی‌تواننـد از موقعیت خود خـارج شونـد و گروهی آن‌قـدر ثروتمنـد که از دولت مسـتغنی هسـتند و هیـچ چیز موقعیت آن‌هـا را دگرگون نمی‌کنـد. خود آگـاهی طبقـاتی در ایران، پس از این پروژه، تحقق یـافته و جـامعه طبقـاتی، اقتضائـات سیاسـی، فرهنگی و اجتماعی خود را به‌دنبال خواهـد داشت ومهاجرت از حاشـیه به مرکز، شدت خواهدیافت. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟آقای دکتر احمدی شادمهری : جهت دهی نادرست به سـرمایه گـذاری، افزایش مصـرف، گسترش قاچاق ، کاهش شدیـد بهره وری، کارآمـد نبودن تخصـیص منابع و اتلاف آنهـا و نرسـیدن به اهـداف سـند چشم انـداز کشور از جمله نتایـج هدفمنـد نبودن یارانه ها در شـرایط کنونی است.با توجه به اینکه رقابت پذیر شدن محصولات تولیدی با هدفمند کردن یارانه ها محقق می شود حمایت دولت از صنایع با هدف افزایش بهره وری و تغییر تکنولوژی و نوسازی آنها زمینه مناسبی برای افزایش کیفیت محصولات تولیدی فراهم می شود.سؤال:آیا هدفمندی یارانه ها بر حوزه سـلامت تـاثیر دارد؟آقـای دکتر احمـدی شـادمهری : نخستین آسـیب پرداخت نقـدی یارانه‌هـا این است که مردم در زمان کمبود درآمد ابتدایی‌ترین موردی که از سبد هزینه‌های خانوار کسر می‌کنند هزینه‌های درمان، سلامتی، تندرستی و بهداشت است. پیش از این همه بر این باور بودنـد که حـذف یارانه ها در حوزه سـلامت می توانـد به مراکز درمانی و خـدماتی ضـربه وارد کنـد و همین نظـام سـلامت را دچـار چالش کنـد. اما بایـد این راهم در نظر داشت که در مجلس سـعی بر این است که مردم دچاربحران و دغـدغه نشونـد مثلا تلاش شـده یارانه از دارو حـذف نشود و این خود کمك بزرگی به آرامش روحی در مردم می کند . تدابیری اندیشیده شده که سهم مردم در پایان برنامه پنجم ۳۰ در صد کاهش پیدا کند اگر این کار عملی شود باید هر سال اعتبارات بخش بیمه ای را ۲۲ در صد بالاببرند و اعتبارات بخش سـلامت را از ابعاد غیر بیمه ای ۱۰ در صد افزایش دهند و این خود به بهبود وضـع بهداشت و سـلامت جامعه کمك شایانی خواهد کرد .مردم مشـهد هم با وجود مراکز درمانی دولتی زیادی که در سطح شهر وجود دارد ،مشکلی از بابت نخواهند داشت.سؤال:آیا هدفمندی یارانه ها بر نظام آموزشی تاثیر دارد؟آقای دکتر احمدی شادمهری :شوك افزایش هزینه ها در اثر هدفمنـد کردن یارانه ها، دانشـگاهها را دربرخواهـد گرفت ،در صورت عـدم حمایت دولت از دانشـگاههای

غیردولتی این دانشگاهها مجبور به افزایش شهریه یا کاهش کیفیت خواهندشد. در صورت افزایش هزینه آب، برق، گاز و در کل انرژی، دانشگاهها نیز درگیر می شوند. اگر اعتبار به دانشگاهها و موسسات آموزش عالی غیردولتی پرداخت نشود، آنها مجبور هستند شهریه ها را افزایش دهند تا افزایش هزینه ها جبران شود و با توجه به اینکه از قشر مستضعف نیز در دانشگاههای غیردولتی حضور دارند این افزایش شهریه مشکلاتی را برای آنها به وجود می آورد با توجه به اینکه درصد قابل توجهی از مخاطبان بخش غیردولتی آموزش عالی که شامل دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاههای غیرانتفاعی در مشهد از میان جوانان طبقه متوسط و متوسط به پائین جامعه هستند که افزایش شهریه ها در پی گران شدن انرژی برای درصدی از آنها (که اکنون مشخص نیست چه درصدی هم باشند) غیر قابل جبران خواهد بود.که درنتیجه خانواده ها مجبور به کاهش هزینه های ضروری خود برای ادامه تحصیل فرزندان می شوند.دانشگاهها ممکن است مجبور شوند برای جبران هزینه های جاری در قیمتهای برخی خدمات خود مثل غذا و یا هزینه خوابگاه تجدید نظر کرده و با افزایش قیمت، بخشی از هزینه ها را توسط مصرف کننده که همان دانشجو است، تامین کنند.مصاحبه با جناب آقای محمد تقی تهرانیان از اساتید دانشگاه امام رضا(ع) :سؤال:تاثیر هدفمندسازی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی راچه می دانید؟آقای تهرانیان:کاهش مصرف، اعمال عدالت، واقعی شدن قیمت ها، ارتقاء کیفیت و ثبات اقتصادی از آثار مثبت طرح هدفمند سازی یارانه ها در دراز مدت می باشد.با توجه به سال" همت مضاعف و کار مضاعف "از سوی مقام معظم رهبری که یکی از مهمترین محورهای آن موضوع هدفمندسازی یارانه ها است که اگر این طرح به درستی و دقیق انجام شود اصلاحات اقتصادی مناسبی را به دنبال خواهد داشت. باید مرکز تصمیم گیری در خصوص اطلاع رسانی از هدفمند سازی، واحد باشد و از پراکنده گویی از سوی برخی از مسئولان در خصوص افزایش برخی از قیمت ها در استان پرهیز شود.سرعت عمل در تصمیم گیری و اجرا بسیار مهم است و باید طوری عمل کرد که بطور مستمر مراقب بود تا دستگاهها و اشخاص حقیقی و حقوقی از این موضوع سوء استفاده نکنند و به افزایش قیمت ها دامن نزنند تا خانوارهای مشهدی تحت فشار قرار بگیرند و نارضایتی دربین خانوارها بوجود آید که تبعات آن گریبانگیر خواهد بود.همچنین توصیه می شود تا جریانهای سیاسی و رسانه ها این موضوع را از دستور کار منازعات خود خارج کنند در غیر این صورت هزینه های اجرای این قانون و فشار بر مردم افزایش خواهد یافت.

قانون هدفمند کردن یارانه ها در صورتی که به درستی اجرا نشود می تواند به ضد خود بدل شود و تبعات نامناسبی به همراه داشته باشد.سؤال: آیا بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید رابطه وجود دارد؟آقای تهرانیان :هدفمند کردن یارانه ها با ایجاد تحول در ساختار های اقتصادی صنعت و بازار، ایران را به سمت رقابتی شدن سوق داده و ضمن اصلاح الگوی مصرف انرژی در ایران راه را برای توسعه اقتصاد ملی و شکوفایی ظرفیت های به بالقوه هموار خواهد نمود. اجرای قانون هدفمند شدن یارانه ها که با نام جراحی بزرگ اقتصادی از آن یاد می شود بدون شک باعث می شود که مصرف خانوارها افزایش پیدا کند که به تناسب آن تولید نیز افزایش پیدا می کند افزایش تولید باعث افزایش درآمد خانوارها شده قدرت خرید افزایش می یابد و خانوار های کم درآمدی که تا کنون قدرت خرید پایینی داشتند می توانند از رفاه نسبی برخوردار شوند واین یعنی ایجاد عدالت اجتماعی و هدفی که مد نظر نظام و دولت است. سؤال : آیا بین هدفمندی یارانه ها و قیمت ها رابطه ای وجود دارد؟آقای تهرانیان: مهم ترین مزیت اجرای قانون هدفمندکردن یارانه ها، که موجب شده اقتصاددانان زیادی از این طرح حمایت نمایند این است که حذف یارانه های غیرمستقیم به کالاهای مختلف اعم از انرژی، می تواند موجب شفافیت بیشتر و واقعی شدن قیمت های نسبی در بازار و در نتیجه بهبود خاصیت علامت دهی قیمت ها در تخصیص منابع در اقتصاد کشور گردد.در بازار هر یک از کالاها، خدمات و دارایی ها، اگر مازاد عرضه ای وجود داشته باشد، قیمت ها شروع به کاهش می نماید به نحوی که از یک طرف با کاهش قیمت و در نتیجه کاهش سودآوری منابع تولید از آن بازار خارج شده و عرضه کاهش می یابد و از طرف دیگر با کاهش قیمت مقدار تقاضای آن کالا، افزایش می یابد.در نتیجه کاهش قیمت موجب می گردد تا با کاهش عرضه و افزایش تقاضا، مازاد عرضه در آن بازار حذف

شـده و آن بـازار به تعـادل برسـد. البته بایـد توجه داشت که اثر شـفاف سـازی و واقعی شـدن قیمت هـای نسبی در صورتی به وقوع خواهـد پیوست که دولت با مشاهده افزایش قیمت ها در بازارهای مختلف، به هدف جلوگیری از گرانی، محدودیت و کنترل قیمت در بازارهـا را افزایش ندهـد. چراکه در این صورت، نه تنهـا اقتصـاد کشور از مهم ترین مزیت قـانون هدفمنـدکردن یـارانه هـا یعنی افزایش کارآیی ناشی از واقعی شدن قیمت های نسبی و شفاف شدن آنها بی بهره خواهد ماند، بلکه با گسترش مداخلات دولت در نظـام قیمت هـا، ممکن است کـارآیی اقتصـاد کشور در تخصـیص منـابع هم در تولیـد و هم در مصـرف، تنزل یابـد. سؤال: آیـا بین هدفمنـدی یـارانه هـا و آسـیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد ؟آقای تهرانیان:ببینیـد هرطرح بزرگ اقتصادی که برای اولین بار درجامعه ای اجرا می شود به دلیل نامشخص بودن آن ویا نا آگاهی و کافی نبودن اطلاعات برای مردم یک بار روانی خواهد داشت و کـل جـامعه را خواسته یا ناخواسته درگیر خواهـد کرد.ترس از افزایش قیمتها ،ترس از بیکاری و معلوم نبودن وضـعیت خانوار ها همه وهمه باعث می شود که جامعه دچار یک سـری آسیبها گردد . سیاست های همراه با شوک دارای چند ویژگی است که یکی از آنها واکنش های اجتماعی است. زمان، نحوه اجرای طرح ،همراه با اطلاع رسانی کارا و هدفمنـد می تواند شدت دفعی و واکنش اجتماعی را کاهش دهـد. این واکنش، متفاوت از دیگر بازتاب های اجتماعی طرح است. بـدین معنا که طرح دفعتاً یک بازخور تند اجتماعی خواهـد داشت که بی توجهی به مدیریت آن می تواند سـطح اعتماد عمومی را کاهش دهد. سؤال: آیا هدفمندی یارانه ها بر کیفیت محصولات تاثیر دارد؟آقای تهرانیان:یکی از تاثیرات مثبت هدفمنـدی یارانه ها اینست که ، توقع افراد را برای اسـتفاده از کالای مرغوب و با کیفیت افزایش می دهـد واین سبب می شود تولیدکنندگان به فکر بروز کردن ماشـین آلات تولید و اسـتفاده از حـد اکثر توان صـنعتی کارخانجات برای تولیـد کالای با کیفیت باشـند زیرا فضای رقابتی بازار ایجاب می کند که کالای مطلوب و مرغوب تولیـد شود و این خود سـبب رونق تولیـد و افزایش کیفیت کالاهـا می شود.سؤال: آیا هدفمنـدی یارانه ها بر نظام آموزشـی تـاثیر دارد؟آقـای تهرانیـان:بحث آثار تورمی هدفمنـدسازی یارانه ها مشـمول کل اقشار جامعه می شود، به همین ترتیب آثار تورمی این بحث را در دانشـگاههای دولتی و غیر دولتی نیز می توان مشاهـده کرد اما دولت ادعا می کنـد که می خواهد به هفت گروه در جامعه یارانه دهـد بنابراین حتما مستضـعفینی که می خواهنـد در سیسـتم آموزشـی شـهریه ای تحصـیل کننـد در یک جایی از یارانه دولتی بهره منـد می شونـد. عدم حمایت دولت از دانشـگاههای غیر دولتی در لایحه هدفمند کردن یارانه ها ما را با چالش جدی در اجرای حـذف کنکور مواجه می کنـد. یکی از اثرات هدفمنـد کردن یـارانه هـا افزایش تقاضـا برای دانشـگاههای دولتی و در نتیجه افزایش تراکم پشت کنکوریهـا برای ورود به دانشـگاههای دولتی است. از طرف دیگر تقاضـا برای ورود به دانشـگاههای غیردولتی کـاهش می یابـد. با هدفمنـدی یارانه ها و اجرای آن در ابتـدای امر یک شوک اساسـی در قیمتها پیش می آیـد که این شوک برای موسـسات آموزشی که درآمد خاصی ندارند و بخش عمده ای از بودجه آنها توسط دولت تامین می شود قطعا دشوار خواهد بود و من فکر نمی کنم ۲۰ درصد افزایش بودجه بتواند مشکل موسسات عالی را حل کند.سؤال : آیا هدفمندی یارانه ها بر حوزه سلامت تـاثیر دارد؟آقای تهرانیان:حوزه سـلامت جامعه از جمله موارد مهمی است که از حساسـیت بالایی برخوردار می باشـد که با اجرای کامل این طرح در جامعه یقیناً شاهـد یک سـری آثار مثبت و یا احیاناً تبعات منفی بر بهداشت و سـلامت فردی وهم سـلامت روحی افراد جامعه خواهیم بود.با توجه به اینکه واحـدهای خـدماتی بهداشتی درمانی دراسـتان با مشـکلات عدیده ای مواجه اند و همواره کمبود منـابع مـالی و تـأمین هزینه هـای جـاری به عنوان یکی از دلایـل اصـلی این مشـکلات مطرح می‌شو د ، این سوال را در ذهن تـداعی می شود که با عملیاتی شـدن این طرح ملی ، نحوه ارئه خـدمات به مردم آیا بهبود می یابد و اجرای این طرح چه تأثیری در میزان سـرانه درمـان خواهـد داشت و سازمانهای بیمه گر تا چه انـدازه در تأمین هزینه های درمانی شـهروندان عمل خواهـد نمود .با نگاهی خوشبینانه به کلیات این طرح ،امیـد میرود با اجرای بهتر و بدون عیب و نقص توام با کار کارشناسـی دقیق ومدیریت اصولی نظام سـلامت ، موجبات سـربلندی دولت و دست اندر کاران صدیق نظام مقدس جمهوری اسلامی را شاهد باشیم و با تأثیرات مثبت

طرح هدفمند کردن یارانه ها بهبود و ارتقاءسطح سلامتی را در جامعه ایران اسلامی نظاره گر باشیم و در راستای تحقق عدالت در سلامت ، شاهدتحقق شعار ،توسعه عدالت در سلامت در کشور باشیم.۴-۱) مقدمهدر این قسمت از تحقیق تمامی اطلاعات جمع آوری شده را بررسی می کنیم و کلیه فرضیات ارائه شده را تجزیه و تحلیل نموده و بر اساس شواهد و اطلاعات بدست آمده به رد یا قبول آنها می پردازیم تجزیه و تحلیل مصاحبه های انجام شده با رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی و اساتید دانشگاه امام رضا(ع): ۴-۲) تجزیه وتحلیل اطلاعات براساس فرضیه اصلیهدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی موثر است.هدفمندی یارانه‌ها تغییراتی محدود در کوتاه‌مدت و تغییراتی اساسی در بلندمدت در جهت منطقی شدن الگوی مصرف خانوارها ایجاد خواهد کرد.خانوارهای مشهدی گذشته از مصرف خود ،شرایطی خاص نسبت به سایر نقاط کشور دارند .ورود سالانه چندین هزار مسافر و زائر به این شهر باعث شده که خانوارهای مشهدی از جهات مختلف (شلوغی بازارها،قیمت های کاذب ،ترافیک شدید...) مشکلات عدیده ای داشته باشند.با هدفمندی یارانه ها و افزایش قیمت بسیاری از حاملها با وجود دریافت یارانه نقدی و افزایش درآمد ، مردم سعی می کنند از رفت وآمدهای غیر ضروری ،خرید زیاده از حد کالاها و...بپرهیزند واین خود سبب می شود که خانوارهای مشهدی که تا کنون درگیر مشکلات فوق بوده اند ،از شدت آن کاسته شده باعث ایجاد رفاه نسبی در بین خانوارهای مشهدی شده که این مقدار رفاه و تغییر در مصرف برای آنها مورد قبول است از پاسخ های ارائه شده می توان فرضیه اصلی این تحقیق را بطور کامل پذیرفت ، یعنی هدفمندی یارانه ها بر مصرف خانوارهای مشهدی تاثیر دارد وتاثیر آن نیز مستقیم می باشد زیرا براحتی می توان از رفتارهای اقتصادی مردم تغییر نظام مصرف آنها وتلاش برای پیدا کردن یک الگوی صحیح مصرف را حس کرد. ۴-۳) تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس فرضیات فرعی۱. بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید رابطه معکوس وجود دارد.یک نکته روشن است: اجرای قانون یارانه ها، اثرات مستقیمی بر توزیع درآمد بر جای خواهد گذاشت و این بازتوزیع درآمد به نفع خانوارهای دهک های پایین درآمدی و به زیان خانوارهای دهک های بالای درآمدی خواهد بود.و با توجه به اینکه در شهر مشهد خانوارهای زیادی در دهک های پایین درآمدی قرار دارند این طرح می تواند باعث انتقال قدرت خرید از خانوارهای پر مصرف به خانوارهای کم مصرف شود.بنابراین از آن جا که سهم خانوارهای کم درآمد از مصرف عموم کالاهای یارانه ای کمتر از خانوارهای پردرآمد است، و در مقابل سهم آن ها از یارانه نقدی برابر یا حتی بیشتر از خانوارهای پردرآمد است هدفمندی یارانه ها، می تواند قدرت خرید و رفاه نسبی خانوارهای کم درآمد مشهدی را نسبت به خانوارهای پردرآمد بهبود ببخشید بنابراین فرضیه ارائه شده رد می شود چون رابطه مستقیم بین هدفمندی یارانه ها و قدرت خرید و رفاه وجود دارد و مستقیما سبب افزایش آن شده است.۲ . بین هدفمندی یارانه ها و قیمت ها رابطه معکوس وجود دارد.جهت بررسی رابطه بین هدفمندکردن یارانه ها بر قیمتها ذکر این نکته ضروری است که مشهد مقدس به دلیل زواری بودن آن و به دلیل وجود هزاران خرده فروش در نقاط مختلف شهر و شغل های حاشیه ای از پتانسیل بیشتری برای افزایش قیمتها برخوردار است با توجه به پاسخ های دریافتی از مصاحبه ها می توان گفت مشهد مقدس مصرف بالایی دارد و از فروش بالایی نیز برخوردار است وهدفمندی یارانه ها از یک طرف و سیل جمعیت ورودی به مشهد از طرف دیگر باعث می شود با وجود همه تدابیر اندیشیده شده در این رابطه، در بیشتر کالاها ،کرایه های حمل و نقل درون شهری،اجاره مسکن و مواردی که خارج از اقلام اعلام شده دولت می باشد، باز هم شاهد افزایش قیمتها بصورت کاذب باشیم و این افزایش سبب ایجاد تورم خواهد شد و باعث می شود خانوارهای مشهدی درصد بیشتری از یارانه دریافتی را صرف افزایش قیمتها کنند و این خود موجبات نارضایتی را در بین خانوارهای مشهدی پدید آورده است. اجرایی این قانون تنها در صورتی در بلندمدت اثراتضد تورمی خواهد داشت که رشد حجم پول را کاهش دهد. این امر در صورتی رخ خواهد داد که به مرور یارانه های مستقیم که بین مردم و تولیدکنندگان توزیع می گردد، کاهش یافته و درآمد حاصل از افزایش قیمت کالاهای یارانه ای به دولت برسد. در این صورت کاهش کسری بودجه دولت یا ایجاد مازاد بودجه می تواند

اثرات کاهنده بر تورم داشته باشد و سبب کاهش قیمتها شود.از مباحث فوق می توان فرضیه ارائه شده را پذیرفت واذعان داشت که افزایش درآمد با هدفمندی یارانه سبب افزایش قیمتها بصورت نا خواسته می شود .۳ . بین هدفمندی یارانه ها و آسیب های اجتماعی رابطه ای وجود دارد. پرداخت نقدی یارانه ها در جامعه ای که دچار فشار تقاضا است، می تواند سازوکار هزینه خانوار را به هم بریزد. افزایش درآمد بدون کار صورت گرفته می تواند منشأ یک نابسامانی در هزینه های خانوار باشد و هزینه کردن درآمد اضافه، هم برای خانوار و هم جامعه مضر است. یکی از آسیب های جدی که ممکن است در بین خانوارهای مشهدی اتفاق بیفتد این است که ممکن است خانوارها دچار شوک اقتصادی و اجتماعی شوند.یکی از آثار اجتماعی نقدی سازی یارانه ها تغییر فرهنگ کار است.برای مثال در یک خانوار ۴ نفره مشهدی ممکن است با اجرای این طرح حدوداً ۳۰۰ هزار تومان اضافه درآمد داشته باشد.که این درآمد در بسیاری از خانوارهای مشهدی از درآمد طبیعی و ماهانه آنهابیشتر است. از اینرو ممکن است با پرداخت مستقیم یارانه به نوعی تن پروری و فرار از کار در این خانوارها ایجاد شود که می تواند از حیث اجتماعی و اقتصادی بسیار نگران کننده باشد. و این به دلیل اینکه الگوی مصرفی یک خانوار بیش از الگوی درآمدی تغییر می کند می تواند برای خانوار یک تهدید به حساب آید.البته باید گفت که با تدابیر دولت اثر روانی هدفمندی یارانه ها در جامعه کوتاه مدت وگذرا است و هدفمندی یارانه ها بیشتر بر میزان مصرف اثردارد . لذا می توان فرضیه فوق را بطور قطعی پذیرفت و رابطه آن را با هدفمندی یارانه ها مستقیم دانست. ۴ . بین هدفمندی یارانه ها وکیفیت محصولات رابطه مستقیم وجود دارد:رقابت پذیر شدن محصولات تولیدی با هدفمند کردن یارانه ها محقق می شود. حمایت دولت از صنایع با هدف افزایش بهره وری و تغییر تکنولوژی و نوسازی آنها زمینه مناسبی برای افزایش کیفیت محصولات تولیدی فراهم می کند. مشهد مقدس دارای مراکز و کارگاه های بسیار متعدد تولیدی ،کارخانجات بزرگ ،مراکز پخت نان صنعتی و مراکز تولید انواع لباس برای داخل و خارج استان می باشد که هدفمندی یارانه ها سبب می شود صاحبان این خدمات برای رقابت کردن در بازار بر یکدیگر پیشی بگیرند ودر صدد تولید محصولات با کیفیت بالا برآیند که باعث فروش بیشتر سرپرستان خانوار می شود واز بازار بزرگی که بواسطه وجود حرم پاک رضوی در این شهر بوجود آمده نهایت استفاده را ببرند وباعث رونق زندگی و افزایش قدرت وتوان خرید بالای آنها می شود. برای نمونه می توانند از نانی بهره مند شوند که هم دوریز کمتری دارد وهم از اسراف آن بشدت جلوگیری می شود .نتیجه اینکه بین هدفمندی یارانه ها کیفیت محصولات رابطه وجود دارد که ای رابطه مستقیم است وسبب می شودکه فرضیه ما بطور قطعی پذیرفته شود. ۵ . هدفمندی یارانه ها بر حوزه سلامت موثر است . نکته ای که از مصاحبه های انجام شده استنباط می شود این است که در شرایط یک اقتصاد مصرف زده، پرداخت نقدی یارانه صرف کالاهای غیرضروری یا پرکردن خلأهای هزینه ای خانوار می شود و به طور قطع مصرف کالاهای اساسی کاهش می یابد و این موضوع می تواند از منظر به خطر انداختن سلامت جامعه قابل توجه باشد.حوزه سلامت خانوار از جمله موارد مهمی است که از حساسیت بالایی برخوردار می باشد که با اجرای کامل این طرح در استان و مخصوصا مشهد یقیناً شاهد یک سری آثار مثبت و یا احیاناً تبعات منفی هم بر بهداشت و سلامت فردی وسلامت روحی افراد باشیم .با توجه به اینکه واحدهای خدماتی بهداشتی درمانی در شهر مشهد مقدس با مشکلات عدیده ای مواجه هستند و همواره کمبود منابع مالی و تأمین هزینه های جاری به عنوان یکی از دلایل اصلی این مشکلات مطرح می‌شو د ، وبا توجه به اینکه این شهر مرکز استان خراسان رضوی نیز می باشد مطمعنا به دلیل اینکه مراکز درمانی بیشتر و نیز پزشکان متخصص و خوبی که در شهر وجود دارد باعث می شود که بیماران سایر نقاط استان نیز به مشهد مراجعه کنند این تعداد زیاد با وجود کمبود امکانات در بیمارستانهای دولتی واصرار آنها فقط برای استفاده از این مراکز و کمبود پرستار ودیگر نیرو های انسانی باعث می شود سطح کیفیت و ارائه خدمات پایین بیایید و موجب نارضایتی شهروندان مشهدی را فراهم نماید. وفرضیه فوق را که هدفمندی یارانه ها بر حوزه سلامت مؤثر است را براحتی اثبات کرده وپذیرفته می شود و تاثیر آن نیز مستقیم می باشد.۶ . بین هدفمندی یارانه ها و نظام آموزشی رابطه ای وجود

ندارد .تاثیر هدفمند کردن یارانه ها بر فضای دانشگاهها و دانشجویان را نمی شود انکار کرد. درشهر مشهدچندین دانشگاه دولتی ،یک دانشگاه آزاد وبیش از ۲۷مرکزدانشگاهی غیر انتفاعی و غیر دولتی ومراکز علمی کاربردی متعدد وجود دارد که بخش اعظم مراکز غیر دولتی را افرادی از خانوارهای خود مشهد تشکیل می دهند. هدفمندی یارانه ها در صورت عدم حمایت دولت باعث افزایش شهریه دانشگاههای غیردولتی ، افزایش قیمت خدمات دانشجویی برای جبران تاثیر هدفمندسازی یارانه‌ها، افزایش سیل تقاضا برای آموزش عالی دولتی و نامشخص بودن ظرفیت سازی در این بخش،و نیز مشکل دانشگاههای غیردولتی برای اداره دانشگاه با شهریه های کنونی را به همراه خواهد داشت که در این صورت دانشگاهها مجبور به افزایش شهریه یا کاهش کیفیت خواهند شد.وبا توجه به اینکه درصد قابل توجهی از مخاطبان بخش غیردولتی آموزش عالی که شامل دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاههای غیرانتفاعی می شود از میان جوانان طبقه متوسط و متوسط به پائین مشهد هستند ، افزایش شهریه ها در پی گران شدن انرژی برای درصدی از آنها (که اکنون مشخص نیست چه درصدی هم باشند) غیر قابل جبران خواهد بود.ودر این صورت خانوارهای مشهدی مجبورند برای ادامه تحصیل فرزندانشان از سایر هزینه های مصرفی و اصلی خانوار بکاهند تا بتوانند این افزایشهزینه را جبران کنند وای خود تاثیر بسیار ناگواری در روحیه آنها وفرزندان دانشجوشان خواهد داشت.می بینیم که بین هدفمندی یارانه ها ونظام آموزشی رابطه وجود دارد واین رابطه مستقیما بر مصرف خانوارها تاثیر می گذارد وفرضیه فوق یقینا رد می شود.ولی این در صورتی قابل استناد است که حمایت دولت از دانشگاهها صورت نگیرد. ۵-۱) نتیجه گیریآیاتی که اعلام می دارد خداوند اسراف و مسرفین را دوست ندارد، بیانگر این حقیقت است که اسراف موجب می شود تا شخص مسرف، با وجود دارا بودن همه فضایل اخلاقی و اعمال صالح، نتواند به مقام محبت و قرب الهی برسد. دستیابی به الگوی صحیح مصرف نیاز به مدیریت دارد و رسیدن به این الگو مصرف وبهینه سازی مصرف با هدفمند کردن یارانه ها محقق خواهد شد. هدفمندی یارانه ها این امکان را فراهم می آورد تاصنایع به سمت استفاده از تکنولوژی پیشرفته هدایت شوند. استفاده از تکنولوژی های پیشرفته علاوه بر کاهش در مصرف انرژی، کاهش زمان و هزینه تولید را نیز به همراه دارند. اثرات ورود فناوری جدید موجب تولیدکالاها و خدمات با کیفیت بالاتر و در نتیجه افزایش قدرت رقابت محصولات تولید داخل در بازارهای خارجی می شود. بنابراین می توان گفت، علاوه بر حوزه تولید، حوزه تجارت نیز از هدفمندی یارانه ها منتفع می شود و کسب و کار رونق می گیرد و برای نیروی کاری که هم اکنون بیکار هستند زمینه اشتغال بیشتری فراهم می گردد و شهر مشهد چون از پتانسیل خوبی برای رونق کسب و کار برخوردار است باعث می شود تا خانوارهای مشهدی بتوانند از این موقعیت بخوبی بهره مند شوند.چگونگی هدایت منابع نقدی توزیع شده و الگوی پس‌انداز و دارایی خانوارها روی آثار بلندمدت طرح تاثیر می‌گذارد و مسؤلان دولتی در استان وبخصوص شهر مشهد می‌توانند با اطلاع‌رسانی و نوعی فرهنگ‌سازی خانوارهای مشهدی را به این سمتی هدایت کنند تا منابع مالی دریافتی در قانون هدفمندی یارانه‌ها را صرف تغییراتی در الگوی مصرف کنند.ولی باید به این نکته اصلی واساسی توجه نمود که اگر هدفمندی یارانه ها با مدیریت صحیح و حمایت دولت همراه نباشد پذیرفتن فرضیه های مارا دچار ابهام خواهد کرد زیرا بدون حمایت و نظارت مستمر دولت ، هرج و مرج در رفتارهای اقتصادی باعث نگرانی خانوارها گردیده و موجی از اعتراض ونارضایتی را متوجه دولت خواهد کرد که این به صلاح جامعه نمی باشد. ۵-۲) ارائه پیشنهادات کاربردیانتظار بر این است تا با هدفمندسازی یارانه‌ها ، کارایی نظام اقتصادی از طریق آزادسازی قیمت انرژی افزایش یابد، مصرف بهینه و قاچاق کالا ها ومواد اولیه کاهش یابد، مخارج عمومی کاهش و عدم تعادل‌های بودجه‌ای رفع گردد و شکاف مصرف انرژی بین گروه‌های درآمدی کاهش یابد. در این میان برای رسیدن به یک الگوی مصرف صحیح و پایدار و نیز جهت مدیریت صحیح یارانه های دریافتی وبرای رسیدن به حداکثر مطلوبیت از اجرای این طرح بزرگ ملی به ارائه چند پیشنهاد کاربردی می پردازیم:۱ـ توجه به شناسایی و پالایش خانوارهای هدف و توجه به برخی تغییرات در وضعیت خانوارها در طول دوره اجرای طرح توسط مسؤلان کمیته ملی هدفمند کردن یارانه ها. ۲ـ

کاهش هزینه‌های غیر ضروری توسط خانوارها و پیدا کردن الگوی مصرفی متناسب با موقعیت خانوار. ۳- اهداف اصلی نظام هدفمند کردن یارانه، بهبود بهره‌وری تولید و فرایندها، مدیریت مصرف بهینه، استفاده مطلوب از منابع، عدالت، کاهش تورم و افزایش اشتغال است. لذا در تمام مراحل تصویب و اجرا بایستی فرایند را با اهداف سنجید و هر کجا به این اهداف خدشه وارد شد، با تدبیر اصلاح شود. ۴- به منظور جلوگیری از تبعات منفی احتمالی اجرای این قانون توزیع بسته های حمایتی دولت شامل مدیریت بازار ، بازرسی و نظارت و توزیع بسته حمایتی واحدهای صنفی ، آرد و نان و توسعه تولید نان صنعتی از سوی وزارت بازرگانی ،تا حد زیادی جلوی افزایش قیمتها را خواهد گرفت و از دغدغه های خانوار ها خواهد کاست.۵- واقعی کردن روند شکل گیری تکنولوژی مبنی بر قیمت های واقعی و نه مصنوعی عوامل تولید که سبب استفاده از تکنولوژی های جدید و به روز خواهد شد.۶- خانوارها باید با توجه به دریافت یارانه نقدی از سوی دولت همزمان با آزادسازی قیمت ها و افزایش قیمت بعضی از اقلام و خدمات، بین درآمدهای حاصلی خود و هزینه های موجود تعادل ایجاد کرده و دچار توهم پولی نشوند.۷- رسانه های عمومی وظیفه دارند که مردم را نسبت به وضع موجود آگاه کرده و به آنها اطمینان دهند اصلاح یارانه ها و هدفمند سازی آن به معنای حذف آن نیست، بلکه به معنای تغییر جهت آن می باشد، همه باید بدانند روشی که در حال حاضر اعمال می شود، غلط است و باید اصلاح شود.۸- پیشنهادمی شود خانوارها بخشی از منابع مالی دریافتی خود را صرف از رده خارج کردن لوازم خانگی پرمصرف یا ارتقای رتبه انرژی آنها کنند، در این صورت منابع در اختیار خانوار به شکل مؤثرتری در خدمت اصلاح الگوی مصرف قرار خواهد گرفت.۹-چنانچه اوراق بهادار مولد برای جهت‌دهی پس‌انداز خانوارها توزیع شود،منابع مالی حاصل از پس‌انداز خانوارها افزایش خواهد یافت و با جهت‌دهی به الگوی پس‌انداز و دارایی خانوارها می‌توان شاهد موج جدید سرمایه‌گذاری مولد و تولید به دنبال اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها بود.۱۰-باتوجه به ساختار مشهد مقدس بدلیل وجود بارگاه ملکوتی حضرت امام رضا(ع) اجرای مطلوب هدفمندی یارانه ها مستلزم مشارکت همه مسئولان و مردم است و نتیجه مطلوب نیز باحضور مسئولانه همه بخش ها و مردم حاصل می شود. هدفمند کردن یارانه‌ها تحت تاثیر قرار دادن رفتار اقتصادی خانوارها یا به تعبیری پر رنگ کردن مدیریت تصمیم‌گیری در هزینه‌کرد آنها در رابطه با منابع مالی است که برای مدیریت مصرف و هزینه کردن یارانه ها، باید خانوارها آموزش ببینند و با گسترش فرهنگ هزینه‌کرد یارانه ها، خانوارها بتوانند با حساب و کتاب، به مصرف بهینه آن بپردازند. پیشنهاد می شود دولت و کارگزاران مسؤل در استان به موارد زیر توجه داشته باشند- ?: دوری از عجله و مطالعه دقیق روی روش های اجرایی و هماهنگی ها و سازماندهی و آثار آن روی بخش های گوناگون اجتماعی و اقتصادی استان-?. سازماندهی لازم برای اجرای این کار توسط سازماندهی دوباره سازمان مدیریت و برنامه ریزی و تجهیز کارشناسی وزارت رفاه و تأمین اجتماعی- ?. هدفگذاری تدریجی و میان مدت برای عملیاتی کردن بهتر و اجرای این طرح-?. جلب نظر کارشناسان و اساتید صاحب نظر دانشگاهی برای برنامه ریزی و اجرای میان مدت طرح- ?. فرصت دادن به کارشناسان و صاحب نظران برای ارایه نظرات خود- ?. تهیه یک طرح اجرایی مشخص کارشناسی و ارایه آن به جامعه کارشناسی و علمی کشور ودر پایان در صورتی‌که به‌واسطه حذف یارانه‌ها، قیمت کالاها و خدمات افزایش یابد و هزینه حمل و نقل عمومی درون شهری و برون شهری، چندین برابر شود؛ در چنین شرایطی هیچ بعید نیست کار، تحصیل، درمان و انجام پروسه‌های اداری بخشی از مردم مختل شود. چقدر ناراحتکننده خواهد بود اگر تعدادی از خانوارها به‌دلیل نداشتن هزینه رفت‌وآمد، فرزند خود را از تحصیل در مدرسه‌ای خوب محروم کنند! باید تدبیری اندیشید تا نخبگان کم‌بضاعت جامعه، امکان رشد و بروز استعداد خود را داشته باشند...من ا... توفیقفهرست مطالبعنوان صفحهفصل اول : طرح تحقیق۱-۱)مقدمه ۱۱-۲) اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق ۲۱-۳) اهداف ۳۱-۴) مسائل علمی ۴۱-۵) فرضیات ۴۱-۶) روش تحقیق ۵۱-۷) تعاریف واژه ها ۵۱-۸) محدودیت های تحقیق ۶فصل دوم : پیشینه تحقیق۲-۱) مقدمه ۷۲- ۲) مقاله ۱ ۱۱۲-۳) مقاله ۲ ۲۸۲-۴) مصاحبه

انجام شده درگذشته ۳۵فصل سوم:روش تحقیق۳-۱) نوع تحقیق ۵۱۳-۲) روش تحقیق ۵۱۳-۳) ابزار جمع آوری اطلاعات ۵۱۳-۴) روش جمع آوری اطلاعات ۵۱۳-۵) جامعه آماری ۵۲۳-۶) روش نمونه گیری و حجم نمونه ۵۲۳-۷) مصاحبه با رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی ۵۲۳-۸) مصاحبه با اساتید دانشگاه امام رضا(ع) ۵۸فصل چهارم : تجزیه وتحلیل اطلاعات۴-۱) مقدمه ۷۱۴-۲) تجزیه وتحلیل اطلاعات براساس فرضیه اصلی ۷۱۴-۳) تجزیه و تحلیل اطلاعات بر اساس فرضیات فرعی ۷۲ فصل پنجم : نتیجه گیری وارائه پیشنهادات کاربردی۵-۱) نتیجه گیری ۷۶۵-۲) ارائه پیشنهادات ۷۷پیوست ۸۱ منابع ۸۲کتب۱. خطیب، محمدعلی،اقتصاد توسعه نیافتگی و نظریات توسعه اقتصادی، تمرین، مشهد، چاپ اول، ۲۳۲،ندا نوید.۲. زمانی،هادی،دموکراسی و توسه اقتصادی پایدار،انتشارات ارزان،سوئد،۱۳۸۴۳. اقتصاد ایران،مارس۲۰۰۲،جلد چهارم شماره ۳۵۴. ادرنک،عبدالحسین،چند بحث و نظر درباره تکنولوژی،نشر دریا ،تهران،۱۳۶۹مقالات۵. احمدی،مهدی،بررسی ابعاد و پیامدهای اجرایی هدفمند کردن یارانه ها۶. مهدیان، محسن، هفت آسیب اجتماعی در نقدی کردن یارانه‌ها۷. طرح تحول اقتصادی در نظام یارانه ای.گزارش شماره۶/جلد سوم/ویرایش اول۸. تجربه کشور ها در هدفمندی یارانه ها/وزارت رفاه معاونت هدفمندی یارانه ها/ویرایش اول/مهر ۸۸۹. مصاحبه ها۱۰. شریف زادگان، محمد حسین، وزیر اسبق رفاه و امور اجتماعی۱۱. صفرزاده، علی، رئیس سازمان بازرگانی خراسان رضوی، مصاحبه نامنظم،۱ دی۱۳۸۸ .۱۲. احمدی شادمهری، محمد طاهر، استاد دانشگاه امام رضا(ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا(ع)،۳دی ۱۳۸۸.۱۳. محمد تقی، تهرانیان، استاد دانشگاه امام رضا(ع)، مصاحبه نامنظم، دانشگاه امام رضا(ع)،۵ دی ۱۳۸۸.

سایت ها

۱۴ . www.iraneconomist.com۱۷. www.aftab.com۱۶. www.hadafmandisazi.com۱۵.
www.asriran.com۲۰. www.modiryar.com۱۹. www.partab.com۱۸.
www.hirersian.com۲۳. www.mojeghanoon.com۲۲. www.seemorgh.com۲۱.
www.hamshahrimags.com۲۶. www.siasatrooz.com۲۵. www.pezeshkan.com۲۴.
www.news.veyq.com۲۹. www.saegheh۸۸.com۲۸. www.mehrnews.com۲۷.
www.armandaily.com۳۲. www.shaparakdaily.com۳۱. www.dolat.com۳۰.
www.khorasannews.com۳۵. www.bankmak.com۳۴. www.bashgah.com۳۳.
www.barghnews.com۳۸. www.parsiblog.com۳۷. www.afagheroshan.com۳۶.
www.tebyan.com

## بررسی پژوهشی اوقات فراغت

بررسی میدانی فصل اول:کلیات تحقیق: ۱-۱مقدمه: یکی از عرصه‌هایی که زندگی روزمره را بازنمایی می کند و قدرت و مقاومت را در زندگی انسان‌ها به نمایش می گذارد عرصه‌ی فراغت است. فراغت عرصه‌ای است که اختیار و آزادی انسان‌ها در آن عرصه بیشتر قابل اعمال است. در نتیجه برخلاف کار که انضباط بیشتری را ایجاب می کند، فضای مناسبی برای مقاومت در برابر رویه‌های فرهنگی جا افتاده و برای پدید آوردن روال‌ها و کردارهای جدید است. از این روست که گفته‌اند فراغت می‌تواند فرهنگ ایجاد کند و هویت افراد را اشکار سازد.برخی از پژوهشگران بر این باورند که پدیده فراغت در سرتاسر تاریخ زندگی بشر وجود داشته و خاص زمان مشخصی نیست . اما برخی دیگر فراغت را پدیده‌ای می‌دانند که با تمدن صنعتی پیود دارد و معتقدند که دارای دو ویژگی و شرایط خاص است که عبارتند از: ۱ـ تحت تأثیر مراسم اجباری و الزامات فرهنگی و اجتماعی نیست، بلکه با اراده و اختیار

فرد سپری می‌شود. (براون ،۱۹۹۶ صفحه۹۲)۲ـ از سایر فعالیت های ضـروری زنـدگی روزمره نظیر خوردن متفاوت است. (دومازیه، ۱۳۷۲،صفحه۵۶)چنانچه این دو شـرط ملاک باشد، اوقاعت فراغت در جواع بیش پیش صنعتی وجود نداشته زیرا افراد در گذراندن فراغت خود نظیر تفریحات و سرگرمی نوعی تابع الزامات فرهنگی اجتماعی بوده انـد.(فکوهی، ناصـر ۱۳۸۲). واقعیت آن است که امروزه وجود و اهمیت بخشـی به آن هم نتیجه‌ی رشـد صـنعت و هم نتیجه‌ی جامعه‌ی مصـرفی بوده است فعالیت های اوقات فراغت امروزه از چنـان اهمیتی برخوردار است که حتی از آن به مثـابه آینه فرهنـگ جامعه یاد می‌کننـد. به این معنی که چگونگی گـذران اوقـات فراغت افراد یـک جامعه تا حـد زیادی معرف ویژگی‌های فرهنگ آن جامعه است و ازاین نظرگاه، کوشـش برای شـناسایی چگونگی گـذران اوقـات فراغت در یک جامعه یا یک گروه اجتماعی حائز اهمیت ویژه‌ای است. (چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت در بین جوانان و نوجوانان ،شـریفیان، مسعود، صفحه ۵) ۲-۱ بیان مسألهاوقات فراغت بخشـی از ساعات زنـدگی روزمره ی انسانهـاست که فـارغ از کـار و تعهـدات شـغلی به آن می پردازنـد. همچنین به زمانهایی اطلاق می شود که افراد کار ضـروری برای انجـام ندارنـد و معمولاـ در این مواقع جهت تفریـح و سرگرمی و رفع خسـتگی تمایـل به انجام فعالیت های فرحبخش و نشاط آور دارنـد. در تحقیق حاضـر اوقات فراغت در محـدوده ی جوانان مطرح می شود. چرا که نزدیک به ۲ میلیون نفر از جوانان آینـده ساز کشور را قشـر دانشـجو تشـکیل می دهنـد. و این دانشـجویان در فردایی نه چنـدان دور به عنوان مـدیر، پزشـک ، معلم و ... به کار و فعالیت می پردازند. پس طبیعیست که نحوه گذراندن اوقات فراغت این قشر نسبت به دیگر افراد جامعه حساسیت و اهمیتی مضاعف پیدا کند. به طور کلی می توان گفت که در عین حال که کار کرد اوقات فراغت در وجوه رفع خستگی و تفریح و سرگرمی اموری غیر قابل انکار هسـتند، عنایت به کارکرد دیگر آن که باعث پیشـرفت تحصـیلی نیز شود حائز اهمیت ویژه ای است. البته باید در نظر داشت که این کارکرد مورد انتظار اوقات فراغت است و چه بسا که گذران اوقات فراغت به گونه ای باشد که خلاف چنین انتظاری رخ نمایـد.سوال های اساسـی که در این پژوهش مطرح می شود بدین قرارند:۱- انواع فعالیت های فوق برنامه ی دانشـجویان در طول سال تحصـیلی چیست؟۲- نوع فعـالیت هـا چه تأثیری بر موفقیت تحصـیلی دانشـجویان دارد؟۳- انگیزه ی دانشـجو ازانجام فعالیت های فوق برنامه چیست؟۴- میزان رضایت دانشجویان از این فعالیت ها به چه میزان است؟۵- پایگاه اجتماعی دانشجویان چه تـأثیری بر میزان و نوع این فعالیت ها دارد؟ ۳-۱ اهمیت و ضـرورت تحقیقاز آن‌جا که مقوله‌ی فوق برنامه یک پدیده‌ی دوسویه است از یـک طرف در نظر عـده‌ای معمولاًـ زمـانی که به فعالیت‌هـای فوق برنـامه اختصـاص داده می‌شود در برنـامه‌ی جوانـان سـهم عمـده‌ای دارد و همچنین بازتاب‌هـای متفاوتی دارد. فعالیت‌های فوق برنامه اعم ازآ موزشـی و غیرآموزشـی در برنامه‌ی جوانان قرار می‌گیرد. بحث بر سـرتأثیر این فعالیت‌هـا بر موفقیت تحصـیلی است. یعنی این‌که چگونه این فعالیت‌هـا می‌تواننـد منجر به موفقیت یا عدم موفقیت در تحصـیل شوند. با توجه به این‌که رویکرد آموزش سنتی معمولاً به گونه‌ای بود که فعالیت‌های فوق برنامه‌ها محدود و اصولاًـ زمـانی بر آن قائـل نمی‌شود و در سال‌هـای اخیر توجه به این فعالیت‌هـا در برنامه‌هـای آموزشـی بیشتر شـده است، بررسـی اصولی این فعالیت ها و تأثیر آن‌ها بر تحصیل راهگشا می‌نمایـد. عـده‌ای معتقدنـد زمانی‌که معمولاً به این کلاس ها اختصاص داده می‌شود. گاهـاً سـبب کم‌کاری در برنامه های آموزشـی اصـلی می‌شود و بنابراین به این فعالیت‌ها به صورت معمولاً مکمل می‌نگرد بلکه حتی دلاـیلی هسـتند که در جـای خود قابـل بحث است و بـا ذکر این دلایـل معتقـد به تأثیر این فعالیت‌ها بر عملکرد تحصـیلی جوانـان هسـتند. با توجه به ا ین جریان دو سویه سـعی شـده است تا در این پژوهش با تعبیراتی فعالیت‌ها و نشان دادن آن با عملکرد تحصـیلی بـه تـأثیر آن بر مـوفقیت یاعـدم مـوفقیت در تحصـیل پی‌ببریم. ۴-۱ اهـداف تحقیقـدر ایـن پژوهش هـدف اصـلی: تـأثیر فعالیت‌هـای فوق برنامه بر موفقیت‌های تحصـیلی دانشـجویان است.۱-۴-۱ اهداف فرعی۱ـ بررسـی انگیزه‌ها و علل شـرکت یا عـدم شرکت دانشجویان در فعالیت‌های فوق برنامه۲ـ تعیین میزان رضایت دانشجو از فعالیت‌های فوق برنامه۳ـ تعیین نوع فعالیت‌های فوق برنامه انجام شده در طول سال تحصـیلی۴- توصـیف ارتباط بین جنسـیت، وضع تأهل، دوره‌ی تحصـیلی، سکونت، پایگاه اجتماعی،

رضـایت فردو انگیزه وی بـا فعالیت‌هـای فوق برنامه۵-۱ تعریف مفاهیم و اصـطلاحات تعریف اسـمی۱-۵-۱ اوقـاعت فراغت اوقات فراغت را می‌توان مهمترین و دلپـذیرترین اوقـات آحـاد بشـر دانست. این اوقـات مستعد است که برای مومنـان لحظه‌هـای نیـایش با معبود، برای عالمان دقایق تعمق و تفکر و برای هنرمنـدان زمان ساختن ابداع باشد و در عین حال برای عده‌ای نیز این اوقات به جای فراغت ملال‌آورترین لحظه‌هـاست.(شـریفیان، محمود،چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین نوجوانان وجوانان،ص۵)۲-۵-۱ اوقات فراغت در لغتواژه‌ی اوقات فراغت خود از دو کلمه‌ی اوقات و فراغت ترکیب شـده است و ضـروریست که قبل از بیان تعریف مفهوم آن به معنای لغوی این دو کلمه اشاره‌ای داشته باشیم.اوقات در لغت: اوقات را در لغت به معنی جمع کلمه‌ی وقت، هنگام‌ها، روزه‌گارها، ساعات و ازمنه. (مین، محمد، فرهنگ فارسـی، ج ۱، ص ۴۰۴)و در فرهنگ عمید اوقات به معنی: جمع وقت، هنگام‌ها، گاه‌ها و زمان‌ها آورده شده است. (۳) (عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، ص ۱۷۳)دکتر محمد معین معانی بیشتر و دقیق‌تری برای وقت بیان نمود است که عبارتنـد از تعـدادی از زمان که برای امری فرض شـد.ـ مقـداری از زمان که برای امری فرض شد.ـ هنگام ـ عهد، عصرـ فصل ـ موقع، مقام (معین، محمد فرهنگ فارسی، ج ۴، ص ۵۰ـ۴۴)در میـان معانی که برای وقت بیان شـده است زمان بیشترین کاربرد و نزدیک‌ترین مفهوم را به وقت دارد (نشان می‌دهـد). در زمان پدیـده‌ای‌ست که همه‌ی موجودات عالم هستی متأثر و نیازمند به آن هسـتند از خلقت و آفرینش آن‌ها گرفته تا مرگ و نیستی.۳-۵-۱ فراغت در لغتفراغت در لغت به معنی آسـودگی و آسـایش است و معمولاًـ در مقابـل اشـتغالات و درگیری‌هـای روزمره که نوعـاً موجب خسـتگی می‌شود به کـار می‌رود. (شـریفیان، معسود چگونگی پرداختن فعالیت‌هـای فراغت بین نوجوان و جوانان، ص ۳)در تعریف دیگری آمـده است که:فراغ در لغت به معنی آسودگی و آسایش، آسوده شـدن از کار و آزد بودن از کار روزانه معنی می‌شود(صافی،قاسم،تحقیقی درزمینه کاربردزمان فراغت دانشجویان دانشگاه تهران،صفحه۵). در فرهنگ معین در مقابله‌ی کلمه‌ی فراغت این معانی آمـده است:فراغ: ۱ـ پرداختن از فراغ ۲ـ آسـایش، استراحت، آسودگی، آرامش ۳ـ بی‌اعتنایی وارسـتگی ۴ـ فرصت و مجال (معین محمـد، فرهنگ فارسـی، جلـد ۲، صفحه ۲۵۰۴).۴-۵-۱ موفقیت در لغت: فرهنگ عمید موفقیت را این‌گونه تعریف کرده، پیروزی، کامروایی، کامیابی، به خواسته‌های خود رسیدن، سـبقت گرفتن از افراد هم سطح (عمید، حسن فرهنگ فارسی عمید،جلد۲ ) موفقیت تحصـیلی: هنگامی که محصلین از هم ردیفان خود سـبقت بگیرند تا به وضـعیت بهتری دست یابند، به موفقیت تحصـیلی رسیده‌اند.(اوقات فراغت و شکل گیری شخصیت فرهنگی در دبیرسـتان های تهران، ناصر فکوری- انصاری مهابادی، فرشته ، ۱۳۷۶)فصل دوم:پیسنه وادبیات تحقیق۱-۲ پژوهش‌های انجـام شـده در داخـل کشـور۱ - ۱-۲ چگـونگی اوقـات فراغـت دانشــجویان دانشـگاه اصـفهان بـا تأکیـد بر فعالیت‌هـای ورزشـی، مولف:مهدی صـباغ لنگروی،۱۳۸۱. هـدف از ایـن پژوهش تعییـن میزان اوقـات فراغت دانشـجویان و فعالیت‌هـای جـاری و همچنین فعالیت‌های مورد علاقه آنان در اوقات فراغت و به علاوه نگرش دانشـجویان نسبت به فعالیت‌های ورزشـی ذکر شده است.جامعه‌ی آماری این پژوهش دانشـجویان پسـر دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان در نیمسال دوم تحصیلی ۷۷-۱۳۷۶ هستند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشـنامه‌ی غیراسـتانداردی بوده و برای تجزیه و تحلیل جمع آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است.نتایـج بـدست آمده نشان می‌دهد که ۲۶ درصد دانشجویان ۳ تا ۴ سـاعت در روز اوقات فراغت دارنـد و در میان فعالیت‌های فراغتی جـاری، فعالیت‌هـای ورزشـی در اولویت نخست قرار دارد و حتی در صورت فراهم بودن انواع امکانـات فراغتی نیز این یافته صـدق نموده و دانشـجویان علاقه‌منـد به ورزش کردن هسـتند. ۴۵ درصـد دانشـجویان از نحوه‌ی گذران اوقات فراغت خود راضـی نیسـتند و ۳۸ درصد دانشجویان کمی راضـی، ۱۶ درصـد راضـی و ۱ درصد کاملاً راضـی هسـتند. ۷۸ درصد دانشـجویان در طول شبانه‌روز ۱۰ دقیقه ورزش می‌کنند. ۷۳ درصد دانشجویان بدون مربی و ۲۷ درصد با مربی به ورزش می‌پردازند. ۵۵ درصد ورزش را وسیله‌ای عالی و ۳۴ درصـد نیز وسیله‌ای خوب جهت سپری کردن اوقـات فراغت اعلام کرده‌انـد و کسب نشاط و لـذت در میان عـواملی که ورزش کردن به دنبـال خواهـد داشت در اولـویت قرار دارد.۲-۱-۲ نحوه‌ی گذران اوقات فراغت دانشـجویان دانشـگاه

کشور با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی، مولف فریدون تندنویس ۱۳۷۶.هدف از این پژوهش تعیین میزان اوقات فراغت دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های ایران در طول ترم تحصیلی و تعطیلات تابستانی و نوع فعالیت‌های فراغتی جاری و مورد علاقه‌ی آنان و همچنین موقع و محل گذراندن اوقات فراغت و نقش فعالیت‌های ورزشی در این اوقات است. جامعه‌ی آماری این پژوهش ۶ درصد از دانشجویان دختر و پسر دوره‌ی کارشناسی ۳۷ دانشگاه تحت پوشش وزارت فرهنگ و آموزش عالی (به تعداد ۱۰۴۸۵ از ۲۵ استان کشور به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه میان آنان توزیع گشت.یافته‌های این تحقیق نشان گر آن است که میزان اوقات فراغت دانشجویان در طول نیمسال تحصیلی تا ۴ ساعت و در تابستان‌ها ۳ ت ۸ ساعت است. زمان فراغت بعد از ظهرها و شب‌ها و محل گذراندن آن، خوابگاه، منزل و دانشگاه ذکر شده است. تلویزیون، مطالعه و هم‌صحبتی و ورزش چهار فعالیت جاری و ورزش، مطالعه و کامپیوتر از فعالیت‌های فراغتی مورد علاقه و جایگاه ورزش در فعالیت‌های فراغتی پسران در مرتبه سوم و برای دختران در مرتبه نهم بوده است. ۵۰/۱۵ درصد پسرن و ۳۱۸ درصد دختران ورزش نمی‌کنند. رشته های ورزشی دختران به ترتیب پیاده‌روی، نرمش، دویدن، بدنسازی و تنیس روی میز، والیبال است. و برای پسران به ترتیب فوتبال، نرمش، دویدن، بدنسازی و تنیس روی میز است.رشته‌های ورزشی والیبال، و تنیس روی میز در تمامی دانشگاه‌های مورد مطالعه به شکل فعال وجود دارد. ولی فوتبال ۹/۹۶ درصد، بسکتبال ۹/۹۳ درصد و شنا ۸/۸۱ درصد از دانشگاه‌های مورد مطالعه وجود دارد.۳-۱-۲ بررسی مشکلات گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه شهید چمران پاك سرشت، محمد جعفر ـ الهام پورحسین، زمستان ۱۳۸۴.هدف این مقاله بررسی و ارائه مشکلات اوقات فراغت از دید دانشجویان این دانشگاه است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی دانشجویان این دانشگاه که ۷۰۰ نفر دانشجوی پسر و دختر که به طور تصادفی انتخاب شده‌اند.تحلیل عاملی مشکلات دانشجویان را می‌توان در چهار عامل (مقوله) دسته‌بندی بود. ۱) عامل فرهنگی، اجتماعی ۲) عامل روانی و انگیزشی ۳) عامل خانوادگی ۴) عامل اقتصادیاین عامل ها به ترتیب ۸/۲۷ درصد، ۱۶ درصد، ۸۶ درصد و ۷۶/۶ درصد و مجموعاً ۵۴ درصد واریانس مشکلا فراغت را تبیین نمودند. به موجب یافته‌های این پژوهش مسایل فرهنگی و اجتماعی در صدر مسایل اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه شهید چمران قرار دارد. کمبود امکانات عدم ارائه برنامه‌های مطلوب از جانب دانشگاه و محدودیت‌های فرهنگی ـ سیاسی به عنوان مشکلات اجتماعی و فرنگی ارزیابی شده‌اند. بر مبنای عامل‌های ۲ تا ۴ زندگی در خوابگاه ـ مسئولیت‌های خانوادگی و مخصوصاً فقر مالی و گرانی در زمره‌ی مشکلات و موانع اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه شهید چمران به شمار آمده‌اند.۴-۱-۲ اوقات فراغت و شکل‌گیری و شخصیت فرهنگی در دبیرستان تهران ناصر فکوهی، انصاری مهابادی فرشته (۱۳۸۶)هدف این تحقیق نقش و تأثیر گذران اوقات فراغ بر شکل‌گیری شخصیت افراد و نیز ایجاد و پیدایش گونه‌هی شخصیتی متأثر از چنین فرآیندی مورد مطالعه دو گروه از دختران و پسران دبیرستانی شهر تهران بودند. اعضای گروه الف از بعد اقتصادی و فرهنگی و سلسله مراتب طبقتی در زمره‌ی طبقه بالا و افراد گروه ب در طبقه پایین تعریف شده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که این رویکردها و نیز پایگاه اقتصادی وفرهنگی چنین خانواده هایی درنوع گذراندن اوقات فراغت هردواثر گذاشته به طوری که دختران گروه الف از تنوع فراغتی بیشتری برخوردار بوده و علاوه بر گذراندن فراغت در خانه در خارج از خانه نیز فعالیت دارند. و برعکس گروه ب بسیار کم تنوع و محدود بوده و تا حدزیادی در فعالیت‌های داخل خانه متمرکز است. نتایج اوقات فراغت در گروه اول فرصت تفریح و سرگرمی بیشتری را برای آنان فراهم کرده و موجب شده است خصایص و رفتارهای شخصیتی خاصی چون برونگرایی، اجتماعی بودن، فعال و خلاق بودن در آن‌ها شکل بگیرد. عوامل یاد شده و شرایط سخت زندگی دختران گروه ب را مجبور به انجام کارهای سنگین در خانه کرده و بنابراین فرصت تصریح و سرگرمی را از آن‌ها گرفته و سبب بروز درون‌گرایی ،انزواطلبی، و خجالت و کم‌رویی در آن‌ها گردیده است.۵-۱-۲بررسی میزان علاقه‌مندی و تعیین اولویت‌های مورد علاقه دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در خصوص فعالیت‌های فوق برنامه، شورای عالی انقلاب فرهنگی (شورای اسلامی شدن مراکز آموزشی

۱۳۷۹)هدف کلی این پژوهش تعیین میزان علاقه‌مندی و اولویت‌های مورد علاقه دانشجویان دانشگاه‌هایی علوم پزشکی کشور در خصوص فعالیت‌های فوق برنامه می‌باشد. جامعه‌ی آماری این تحقیق کلیه دانشجویان سال تحصیلی ۷۹–۷۸ می‌باشد. واحد نمونه‌گیری فرد است. در این پژوهش میزان علاقه‌مندی دانشجویان به فعالیت‌های مختلف فوق برنامه سنجیده شده و رابطه آن با متغیرهای مستقل تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است. در بخش اول طرح، میزان علاقه‌مندی به فعالیت‌های ورزشی دانشجویان بررسی شده در بخش‌های بعدی میزان علاقه‌مندی به شرکت در اردوها، فعالیت‌های هنری، فعالیت‌های قرآنی، مطالعه کتاب‌های غیردرسی، فعالیت مذهبی و عضویت در تشکل‌های اسلامی دانشجویی مورد بررسی قرار گرفته است.براساس نتایج تحقیق در خصوص فعالیت‌ها و رشته‌های ورزشی پاسخگویان به ترتیب به ورزش‌های شنا، فوتبال بدنسازی، والیبال، تنس، بسکتبال، شطرنج و کشتی را فعالیت ورزشی مورد علاقه خود انتخاب نموده‌اند.در حوزه‌ی هنر: به ترتیب رشته‌های موسیقی، تئاتر، خوش‌نویسی و شعر و صنایع دستی را به عنوان فعالیت‌های هنری مورد علاقه خود دانستند.در عرصه‌ی فعالیت‌های قرآنی به ترتیب قرائت قرآن ـ تفسیر ـ تواشیح ـ حفظ و تجوید تراجیح داده‌اند.در خصوص مشارکت در تشکل‌های فرهنگ به ترتیب کانون فرهنگی ـ انجمن اسلامی بسیج ـ نهاد نمایندگی و جهاد دانشگاهی را ترجیح داده‌اند.۶-۱-۲ بررسی نحوه‌ی گذران اوقات فراغت دانشجویان پسر دانشگاه‌های آزاد اسلامی جنوب خراسان با تأکید بر جنبه تربیت بدنی، مولف: علی‌اصغر محمدی ۱۳۸۱.مطابق با نتایج این پایان‌نامه ۸۷۱۱ درصد از جامعه‌ی آماری دارای اوقات فراغت هستن و ۱۱ و ۱۰ درصد در این زمینه پاسخ منفی داده‌اند. در این میان ۳۱/۳۵ درصد بیش از ۳ ساعت و ۱/۱۲ درصد کمتر از ۱ ساعت اوقات فراغت داشته‌اند و زمان فراغت ۱۸/۵۲ درصد شب‌ها و ۱۸/۲۷ درصد بعد ازظهرها و ۱۹/۴ درصد صبح‌ها بوده است. ۲۷/۴۰ درصد روز ویژه‌ی را جهت گذراندن اوقات فراغت در نظر نگرفته و ۴۱/۲۳ درصد نیز یک روز در هفته را در نظر گرفته‌اند. گذران اوقات فراغت با دوستان ۲/۴۹ درصد را شامل شده و ۱۵/۳۰ درصد با افراد خانواده و ۶۶/۱۶ درصد به تنها یی اوقات فراغت خود را می‌گذرانند ۳۳/۵۸ درصد بر این باورند که ورزش تأثیر مثبت بر فعالیت‌های آموزشی داشته و ۹۳/۷ درصد نیز این تأثیر را منفی ذکر کرده‌اند.۷-۱-۲ بررسی اوقات فراغت شهروندان شهر مشهد، مژگان عظیمی، اسفند ۱۳۷۹.هدف از این تحقیق چگونگی گذراندن اوقات فراغت و همچنین میزان علاقه‌مندی هر یک از شهروندان به هر یک از انواع فعالیت‌های فراغت وعوامی که به نحوی در ارتباط با علاقه‌مندی‌ها فعالیت‌ها بوده و بر آن‌ها موثر ست مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.۸-۱-۲ جنسیت و اوقات فراغت در عرصه‌های زندگی شهری، مریم رفعت جا، ۱۳۸۶ .در این مقاله ابتدا سعی شده تا مسایل فراغتی زنان، ریشه‌ای شده و نقش تقسیماتی اجتماعی جنسیتی بر حضور متفاوت مردان و فعالیت‌های فراغتی تشریح شود. سپس محدودیت‌های فراغتی زنان به لحاظ زمان، فعالیت و فضای فراغت در فضاهای شهری تحلیل گردیده . دگرگونی اخیر و حضور بیش‌تر زنان در عرصه عمومی شهرها عمدتاً به سبب افزایش تحصیلات و اشتغال در زنان و تغییر الگوی مصرف خانواده‌ها بوده و بازنگری فراغتی مناسب برای زنان ضروری ساخته است.در بخشی از این مقاله می‌خوانیم: از آن جا که اوقات فراغت در این قشر هم افزایش یافته و هم از شکل انفعالی و درون‌خانگی به شکل فعالانه و برون خانگی میل می‌کند، چنان‌که نیازهای فراغتی آن توجه کرده و در جهت گسترش فضاها و تسهیلات فراغتی مورد نیاز آن‌ها اقدام نمایند، امکان حضور سالم، فعالیت غیرآسیب‌زای آن‌ها را در عرصه‌های عمومی شهری فراهم می‌آورند.۲-۲ پژوهش های انجام شده در خارج از کشور ۲-۱-۲ ژوزف دومازیه (Jozef dumazieh ) ، فراغت در شهر ، ۱۹۶۶وی پژوهشی بر روی نوجوانان ۱۴ تا ۲۰ ساله با هدف نحوه ی گذران اوقات فراغتشان انجام داد . نتایج این تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد آنان وقت گذرانی های خارج از خانه را بر وقت گذرانی های داخل خانه ترجیح می دهند . و فقط ۲۱ درصد تنها در خانه ماندن را به گردش رفتن ترجیح داده اند . از این تعداد ۵۶ درصد هنگام ماندن در منزل مطالعه می کنند – ۵ درصد صفحه ی گرامافون گوش می کردند . ۲۱ درصد تلویزیون تماشا می کردند و ۳ درصد رادیو گوش می کردند. ژوزف دومازیه در این پژوهش ها به این نتیجه رسیده است که در بیشتر

تحقیقات ، اوقات فراغت به عنوان عامل تعیین شونده مطالعه شده است تا عامل تعیین کننده به عبارت دیگر تاثیر عوامل مختلف چگونگی گذران اوقات فراغت طبقه خاصی بررسی شده است . اما تاثیر روزافزون فراغت بر کار و روابط اجتماعی ، ساخت اجتماعی و فرهنگ نادیده گرفته شده است. ۲-۲-۲ محققان دانشگاه مری لند در اطلاعات ملی آمریکا بر روی حدود ۳۰ هزار فرد بالغ در مورد اوقات فراغتشان تجزیه و تحلیل انجام داده اند . این محققان الگوی فعالیت را در افراد شاد و کسانی که کمتر شاد بودند ارزیابی کردند . این تحقیق با عنوان پژوهش های جامعه ی عمومی از سال ۱۹۷۵ تا ۲۰۰۶ انجام گرفتند . این پژوهشگران دریافتند افراد شاد به لحاظ اجتماعی فعال تر هستند و بیشتر در برنامه های مذهبی شرکت می کنند و بیشتر روزنامه می خوانند به علاوه این تحقیق نشان داد که تماشای تلویزیون در مقایسه با سایر فعالیت های تفریحی نیاز به فعالیت و تحرک کمتری دارد . بینندگان تلویزیون نیازی ندارند که به جایی روند . لباس مناسب بپوشند ، در اجتماعات شرکت کنند ، برنامه ریزی کنند ، انرژی مصرف کنند یا هر نوع کار دیگری انجام دهند ، این تحقیق نشان داد ۵۱ درصد از مردم غمگین مایل هستند که زمان اضافی و ناخواسته بیشتری داشته باشند . ۳-۲-۲یکی از تحقیقات در مورد اوقات فراغت در اروپا را تورستن ویلن (Toresten vilen) با عنوان " تئوری فراغت " انجام داد . وی افرادی از طبقه سرمایه دار در اروپا را مورد مطالعه قرار داد که نوع خاصی از فراغت را که بیشتر به بیکاری شباهت داشت تجربه می کردند . بیکارانی که ثروت سرشاری داشتند و برای بدست آوردن جایگاه اجتماعی در مصرف زیاده روی می کردند . وی به نتایج این تحقیق اشاره ای نکرده است . فصل سوم :روش شناسی تحقیق۱-۳ بررسی آراء و اندیشه‌های صاحبنظراندر عصر ما اندیشه درباره فراغت کم و بیش با پیدایش جامعه‌شناسی فراغت، یعنی دانشی که در نظر دارد این مسائل را به وسیله‌ی روش‌های علمی مورد بررسی قرار دهد و تفکری سازمان یافته ایجاد کند، مرتبط است.جامعه‌شناسان برای فراغت به معنی امروزی دو شرط قائلند. اول آن‌که فعالیتی باشد فارغ از اجبارهای اجتماعی، مذهبی و عمومی که در آن نوعی گزینش یا انتخاب آزاد مطرح است. دوم این‌که کاری که از آن فرد معیشت خود را تأمین می‌کند از سایرفعالیت باید جدا باشد. (پزشکیان، نسرین، رابطه گذران اوقات فراغت با بزهکاری نوجونان کانون اصلاح و تربیت پایان نامه کارشناسی ، ۱۳۵۴، صفحه ۲۷) نظر جامعه‌شناسان امروز این است که فراغت واقعیتی است کاملاً تازه که در بافت جامعه صنعتی پدید آمده است و آن را نی‌توان با بیکارگی قرون قبل مقایسه کرد. تصور می‌شود که جامعه‌شناسی فراغت به عنوان امرای ضروری مطرح است زیرا دانشی است که می‌خواهد مسائل واقعی تحولات حوزه‌ی کار و شیوه‌ی زندگی را مطالعه کند. ( اسدی علی ، فراغت ، تعاریف ،دیدگاه ها ، سمینارملی رفاه اجتماعی ، ۲۲-۱۸ اسفند ۱۳۵۲ ، کمیته گذاران اوقات فراغت ، سازمان برنامه و بودجه، صفحه ۲) جامعه‌شناسی فراغت در آمریکا پدیدار شد و مراحل رشد خود را در آن‌جا گذراند. در ربع دوم قرن بیستم بود که روش‌های تجربی مطالعه افکار عمومی در آمریکا بکارگرفته شد. در سال ۱۹۲۵" لیند "کوشش کرد که فرهنگ آمریکایی را با روش‌های قوم‌شناسی مطالعه کند. او شهر درجه دومی را برای این کار انتخاب کرد و بعد در سال ۱۹۳۵ که همین بررسی را تکرار کرد متوجه شد که در ظرف این ده سال با وجود رشد فراغت‌های تازه، تغییر چندانی در زندگی آمریکایی پدید نیامده است. در سال ۱۹۳۵ قانون کار، ساعات کار هفتگی را به ۴۰ ساعت تقلیل داد ولی غالب کارگران می‌بایست دو برابر کار کنند. این وضع تا بعد ا جنگ جهانی ادامه یافت. بعد از جنگ جهانی دوم درهای رفاه به سوی آمریکایی‌ها گشوده شد. سطح زندگی بالا- رفت، تلویزیون به خانه‌ها رسوخ کرد و شهرکهای اقماری پدید آمد.جامعه‌شناسی فراغت دراین دوره، رشد شایانی پیدا کرد. کتاب" رایزمن "به نام" توده تنها "بشارت دهنده‌ی اساسی در گذران وقات فراغت بود. رایزن من برای اولین بار این تز را مطرح کرد که تنها زمان فراغت است که به انسان این فرصت را می‌دهد تا به صورتی آزادنه با جامعه مصرفی خود را سازگار سازد.به دنبال این نظر بود که" مارگریت "و" لون اشتاین "مفهوم اخلاق تفریح را بوجود آوردند. مفهوم فراغت توده‌وار در سال ۱۹۸۵ توسط جامعه‌شناسان آمریکایی عنوان شد و این مارگریت مید بود که مشخصات فراغت جدید را بهتر از همه بیان کرد. او نوشت: زمان آزاد شده از امر تولید به تدریج به

"زمان مصر "مبدل شد. ولی هنوز فراغت در جامعه آمریکایی تحت سلطه کار بود. از این جهت آن را زمان تجدید قوا می گفتند. ولی تعریفی که لون اشتاین از فراغت به عنوان اخلاق تفریح بعد از جنگ دوم جهانی به دست داده است نشان دهنده‌ی تحولی بود که در مفهوم فراغت جدید به تدریج پدید آمده بود. او گفت: تحولات فرهنگ آمریکایی آنچه را که ما آن را اخلاق تفری و لذت می‌نامیم پدید آورده است. (چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین نوجوانان و جوانان شریفیان،مسعود، صفحه ۱۷)۱-۱-۳ نظریات رایزمن رایزمن نیز همانند وبلن گذشته گرا بود و بر عصر طلایی گذشته تأسف می‌خورد. وبلن فراغت را در رابطه با طبقات و کار تعریف کرده بود. وی کسی بود که روی کاهش ارزش کار تکیه می کرد و این چیزی بود که بعد از او دنبال شد. رایزمن تصور می کرد که در تمدن فراغت تازه، نظام طبقاتی از بین خواهد رفت و این تزی بود که" شلسکی" "دومادزیه "در اروپا تعقیب کردند. معهذا خود رایزمن چند سال بعد در این مورد تجدید نظر کرد. وی در صنعتی شدن جامعه نوی تباهی انسانها را می‌دید و تنها از این منجلاب را فراغت می‌دانست. او مسائل فراغت را بر مبنای رابطه فرد و اجتماع بررسی کرد. به نظر او فراغت در جامعه معاصر مصرفی در ایجاد سلطه جامعه بر فرد یعنی مفهوم دگر راهبر که مشخصه نسان زمان ماست نقش تعیین کننده دارد. ( اسدی علی ، فراغت ، تعاریف ،دیدگاه ها ، سمینارملی رفاه اجتماعی ، ۲۲-۱۸ اسفند ۱۳۵۲ ، کمیته گذاران اوقات فراغت ، سازمان برنامه و بودجه، صفحه ۲) رایزمن مرحله رشد تاریخی انسان را به سه گروه تقسیم کرد:- دوران اول: دورانی است که در خلال آن سنت‌های حاکم بررفتار و روابط انسانی به حساب می‌آیند. او این دوران را موجد پیدایی انسانی می‌داند که در اصطلاح خود، آن را" انسان سنت راهبر می‌خواند. در این دوران سنت‌ها به عنوان شیوه‌هایی آزموده و تقدس یاته، موجبات ایجاد تسلسل بین نسل‌های تاریخی را فراهم می‌سازد.دوران دوم: ا زدیدگاه رایزمن دورانی است که در آن با کاهش اهمیت سنتها در هستی اجتماعی مواجه می‌شویم. این کاهش موجب می‌شود که همگنی در رفتار و عمل انسانی کاهش یابد، چه همه از الگوهایی یکسان درحیات اجتماعی تبعیت نمی کنند. در این شرایط به زعم او تاریخ شاهد پیدایی و بعد تکثر انسان‌هایی خاص است که وی درون راهبر می‌خواندو دورانی است مساعد برای تبلور فردگرایی(ساروخانی،باقر،جامعه شناسی ارتباطات،موسسه اطلاعات،۱۳۷۱، صفحه۴۲-۵۲).دوران سوم را رایزمن دوران پیدایی انسان" دگر راهبر ("Other- directed man) می‌داند که دوران ظهور وسایل ارتباط جمعی است و پدیده‌هایی چون هدایت از راه دور، بتواره پرستی، شی‌سروری و همراه با آنان از خود بیگانگی. در این دوران عده‌ای با استفاده از قدرت جادویی این ابزار موفق می‌شوند توده‌ها را تحت تأثیر قرار دهند، از تنوع حیات انسانی بکاهند و الگوهای خاص فکری و مصرفی پدید آورند. رایزمن، دوران سوم را دورانی می‌داند که در جریان آن، انبوه‌های تنها در دورن شهرهای بزرگ پدید می‌آیند. او را در اثرش انبوه تنها انسان‌هایی را مجسم می کند که در دریایی از انسان‌ها غوطه می‌خورند اما علیرغم این همه تراکم، انسان تنها است هیچگاه در تاریخ چنین تنها نبوده است. به زعم رایزمن در این دوران دیگرانی چند (چون صاحبان وسایل ارتباط جمعی)، الگوهای حیات اجتماعی را می‌سازد.(ساروخانی ، باقر، همان ماخذ ، صفحه ۵۴-۵۲) رایزمن در مورد فراغت موجبات بحث و انتقاد جامعه شناسان را برانگیخت و حتی خودش هم از نظریه‌های اخود انتقاد کرد ولی ده سال بعد در کتابش به نام" فراوانی برای چه "باز تزهای کتاب" توده تنها "را از سر گرفت. او گفت: جامعه امروز آمریکایی دیگر جامعه مصرفی نیست بلکه جامعه اسراف است و از این جهت فراغت نقش بسیار مهمی دارد. رایزمن در کتاب اول خود تفاوت طبقاتی را در مورد فراغت انکار می کرد و معتقد بود که این سلسله مراتب طبقاتی که در امر تولید وجود دارد در فراغ به تدریج از بین خواهد رفت ولی در کتاب تازه‌اش" فراوانی برای چه "مفهوم طبقات را وارد کرد و نشان داد که موقعیت شغلی و اجتماعی تا چه در برخورد با فراغت موثر است. او فراغت را به عنوان ارزش تمدن، به عنوان وسیله رهایی شدن و شکوفایی شخصیت وخلاقیت در چارچوب جامعه‌ی تحت سلطه‌ی مصرف توده‌وار تلقی می کرد. (چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین جوانان و نوجوان، شریفیان مسعود، ص ۱۹)در دهه ۱۹۶۰ تحقیقات متعددی در زمینه فراغت انتشار یافت که این حوزه را غنی‌تر ساخت ولی در عین

حال انتقادی هم علیه خود مفهوم فراغت تلقی می‌شد. مارگریت مید در این دوره با انتشار" فراغت توده‌وار "تصویری تیره از معنی فراغت در جامعه آمریکایی بعد از جنگ دوم جهانی داد. او فراغت جدید را چیزی جز سعی در چاشنی زدن به زندگی نمی‌بیند. در این دوره" اریک فروم "هم از فراغت انتقاد کرد".رایت میلز "هم در فراغت نوعی از خود بیگانگی مشاهده می‌نمود. تنها "اندرسون "و" کاپلان "بودند که تا حدی نسبت به فراغت، نظری خوش‌بینانه داشتند. این دو نویسنده را با توجه به تزهایی که در مورد فراغت طرح کردند شاید بتوان ذهنی گرا معرفی کرد.اندرسون فراغت را زمان فروخته نشده‌ای می‌داند که متعلق به فرد است زمانی که فرد به میل خود از آن استفاده می‌کند. او می‌گفت که کار در جامعه غربی کمتر نیازهای انسان را پاسخ می‌دهد و بیشتر تابع منافع شغلی است. اندرسون در فراغت نوعی فعالیت خودانگیخته و آزادی گزینشی مشاهده می‌کند.ماکس پلان در کتاب "فراغت در آمریکا "در مفهوم فراغت برحسب زمینه‌های ذهن گرانه‌ی خود تجدید نظر می‌کند و در فراغت ابعاد متعددی می‌بیند. برای او فراغت" آنتی‌تز "کار است، خاطره‌ای است دلپذیری، نوعی رهایی از وظایف اجتماعی است، نوعی ادراک روانی آزادی است، نوعی فعالیت فرهنگی است و بالاخره سرشتی از نوعی بازی دارد. کاپلان فراغت را از جهت محتوای آن یعنی فعالیت‌های آن تحلیل نکرده بلکه از نظر رابطه‌ای که انسان با این فعالیت‌ها برقرار می‌کند مطالعه کرده است. این تحلیل به طور کلی فراغت را از مفهوم فعالیت مجزا کرد و جهت تازه‌ای به جامعه شناسی فراغت داد که بیش از پیش بر ارضای ذهنی توجه پیدا کرد. کاپلان فکر می‌کرد که فراغت باید از دو زاویه مورد بررسی قرار گیرد: فردی و اجتماعی یعنی یکی رضایت درونی و دیگری، ارزشی که جامعه بر آن قائل است. ( اسدی علی ، فراغت ، تعاریف ،دیدگاه ها ، سمینارملی رفاه اجتماعی ، ۲۲–۱۸ اسفند ۱۳۵۲ ، کمیته گذاران اوقات فراغت ، سازمان برنامه و بودجه، صفحه ۲) ۲–۱–۳ نظریات فلوئید هاوسفلوئید هاوس در کتاب" سلسله نظریه‌های اجتماعی "ریشه تفریح در زمان قدیم را مذهب بیان می‌کند و اضافه می‌کند که استیلای مسیحیت بر جهان، پرداختن به تفریح نوعی معصیت تلقی می شده است. ( کینگ ساموئل ، جامعه شناسی ، ترجمه مشفق همدانی ، صفحه ۷) از طرفداران دیگر این نظریه می‌توان" دورکیم "و" جین هاریس "را نام برد". ارنست گروسگ آلمانی و" ژیلبرت موری "انگلسی هم ارتباط بین مذهب و تفریح را مطرح ساخته‌اند. در مجموع این نظریه حاکی از این است که تفریح به صور مختلف از مذهب سرچشمه گرفته و نوعی رفتار اجتماعی است که در ایجاد وحدت میان اعضای یک گروه یا قبیله نقش بزرگی را ایفا می‌کند.دومین نظریه راجع به فراغت، فرضیه غریزی" بازی و تفریح "است. از طرفداران این نظریه می‌توان" جیمس بالدوین "" ویلیام مک دوگال "و" کارل گروس "را نام برد. کارل گروس در کتاب" بازی و مرد "معتقد است که بازی انسان مانند بازی حیوانات از یک نیاز فطری سرچشمه می‌گیرد و وظیفه اصلی بازی در سنین کودکی آماده سازی طفل بزرگسالی است ولیام مک دوگال می‌گوید که میل به بازی تا حدودی از غریزه جنگجویی سرچشمه می‌گیرد و بالاخره گروس معتقد است که کشش انسان برای بازی و تفریح بیشتر ناشی از طرز زندگی اوست که مبنای غریزی دارد. به نظر او یکنواختی زندگی و نودن نشاط در دنیای کنونی باعث اختناق می‌شود که نتیجه آن ایجاد کشش و عشق به تفریح است.سومین نظریه، فرضیه مبنی بر" استراحت و کسب لذت "است". اسپنسر "در این خصوص، علت گرایش انسان به تفریح را رهاشدن نظریه، فرضیه مبنی بر" استراحت و کسب لذت "است". اسپنسر "در این خصوص، علت گرایش انسان به تفریح رها شدن وی از نیروهای اضافی می‌داند و" موریس لاراروس "روانشناس آلمانی، عامل تفریح را نیاز بشر به استراحت و جبران خستگی بیان م‌کند". توماس "میل رهایی از یکنواختی و به دست آوردن تجربیات را عامل پیدایش تفریح و بازی می‌شمارد". پاتریک "روانشناس آمریکایی، پیدایش تفریح و فراغت را رهایی انسان از فعالیت مداوم و تلاش خسته‌کننده ی که نتیجه آن خستگی جسمی و روحی شدید افراد جامعه است می داند". گیمبال یانگ "در کتاب جامعه‌شناسی خود، خاطرنشان می‌سازد که این سرگرمی‌ها به اعضای جامعه اجازه می‌دهد تا برای مدت زمانی از قیودات و تعهدات اجتماعی خود رها شوند. "سامتر "و" کلر "نیز بازی را ناشی از طلب لذت و خوشنودی افراد می‌دانند.(زاهدی ، اصل، جامعه شناسی فراغت ، جزوه درسی،

دفتر همکاری، حوزه و دانشگاه ، صفحه ۱۰) پیروان فروید نیز تا حدودی این نظریه را قبول کرده و می گوین که در تفریحات و سرگرمی‌ها، عامل" وانمود کردن "نقش بزرگی ایفا می کند و بالاخره طرفداران" آلفردآدلر "نیز بازی را وسیله‌ای جهت جبران نواقص جسمی و روحی تلقی می کنند. افرادی مثل" روس "در مورد پیدایش تفریح و بازی نظر بینابین دارند یعنی ضمن قبول نظریه مربوط به غریزی بودن تفریح، فرضیه استراحت و رهایی از مسئوولیت‌ها و کسب لذت را نیز قبول دارند (ولو این‌که کشش انسان به استراحت خود می‌تواند درونی و غیرارادی باشد) به طوری که در کتاب خود به نام" آداب و رسوم "هدف جنبشها و مراسم اقوام بدوی را در جهت رهایی یافتن از سنن و رسوم متداول و رسیدن به استراحت می‌داند. (شریفیان مسعود، چگونگی پرداختن به فعالیت‌های فراغت بین جوانان و نوجوانان، ص ۲۱) چهارچوب تئوریک ۳-۱-۳تئوری های رفتار ۱Behaviour teoriesـ برخی از صاحب‌نظران به خصوص روانشناسان سعی دارند به کمک تئوری‌های مختلف رفتار انسان را تبیین کنند. مکتب رفتارگرایی بررسی رفتار را موضوع علم روانشناسی قرار داد. واستن بنیانگذار این مکتب معتقد بود با ایجاد شرایط خاص می‌توان رفتار معین را در افراد پیش‌بینی کرد. براساس همین اصل معتقد بود که محیط عامل و موثر در رفتار افراد است. به نظر او از راه تربیت و ایجاد عادت می‌توان تمام خصوصیات را در افراد به وجود آورد. (شریعتمداری، علی، روانشناسی تربیتی)یکی از نظریه‌پردازان مکتب رفتار به نام لوین (Lawin) با طرح تئوری میدان قصد بستن رفتار انسان را دارد. او واژه فیلد را از فیزیک برگزیده است و همانند آن رفتار انسانی را تابع عوامل مختلف و به هم پیوسته دانسته است و به آن نام نیروهای پهنه یا نیروهای میدان داده است. او این عوامل را به دو گروه تقسیم می کند: ۱ـ خصوصیات شخصی (۲ (Personـ خصوصیات محیطی (environment. بدین‌ترتیب رفتار هر فرد تابع خصوصیات شخصی او و خصوصیات محیطی است یعنی رفتار هر فرد تابع شرایط زمانی محدود و مکانی خاصی است که در آن می‌زید (رفیع پورفرامرز، جامعه روستایی ونیازهای آن۱۳۶۴بااستناد به این نظریه فرضیه زیر مطرح میشود:۱) بین رشته‌ی تحصیلی با نوع فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معناداری وجود دارد.۲) دانشجویان مجردبیشتر از داشجویان متأهل به فعالیت‌های فوق برنامه می‌پردازد.۴-۱-۳ تئوری انگیزه goal theorieاین نظریه راجرج هومنز مطرح میکند:اگر در گذشته وجود یک انگیزه‌ی خاص با یک مجموعه از انگیزه‌ها فرصتی بوده است که در آن عمل شخص به پاداش منجر شود، هر قدر وضعیت جدید شبیه گذشته باشد احتمال این‌که فرد به انجام آن عمل یا اعمال شبیه به آن دست بزند بیشتر است. قضیه‌ی دوم حاکی اینست که ظهور دوباره‌ی موقعیتی که منجر به عمل موفقیت‌آمیز شده، احتمال حاکی اینست که ظهور دوباره‌ی موقعیتی که منجر به عمل موفقیت‌آمیز شده، احتمال تکرار آن عمل را فراهم می‌سازد. مثلاًـ اگر ماهیگیری در تاریکی موفق به گرفتن ماهی شود، در محل‌های تاریک ماهی می گیرد. (رفیع‌پور، فرامرز جامعه روستایی.با استناد به مبحث‌انگیز در بحث انجام یک فعالیت فرضیه‌ی زیر استنباط می‌شود: بین انگیزه‌ی شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه با نوع فعالیت‌ها رابطه‌ی معنادار وجود دارد.۵-۱-۳ تئوری طبقات گرازیا هم به نوبه‌ی خود کوشش کرد مفهوم بسیار خوشبینانه فراغت را در هم شکند. گرازیا فراغت را در طبقات اشرافی جستجو می کند و نشان می‌دهد که تفریح و سرگرمی‌های گونگونی ویژه‌ی طبقه مرفه و اشراف بوده و طبقه پایین و زحمتکش برای تأمین حداقل معیشت خود چاره‌ای جز کار و تلاش شبانه‌روزی نداشتند. (اسدی، علی، فراغت، تعاریف، دیدگاها، سمینار ملی رفاه اجتماعی، ۲۲-۱۸ اسفند ماه ۱۳۵۲، کمیته گذراندن اوقات فراغت، سازمان برنامه و بودجه، ص ۴ و ۵. بنابراین نظریه فرضیه‌ی زیر استنبط می‌شود: بین پایگاه اجتماعی و نوعی فعالیت‌های فوق برنامه رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد.۶-۱-۳ تئوری مربوط به رابطه‌ی فراغت و بازینظریه اسپنسر مبنی بر استراحت و کسب لذت می‌باشد. او در این خصوص علت گرایش انسان را به تفریح و رها شدن از نیروهای اضافی می‌داند.مورتین لاروس روانشناس آلمانی، عامل تضرع را نیاز بشر به استراحت و جبران خستگی بیان می کند. توماس میل رهایی از یکنواختی و بدست آوردن تجربیات را عامل پیدایش تفریح و فراغت را رهایی انسان از فعالیت مداوم و تلاش خسته کننده که نتیجه‌ی آن خستگی جسمی و روحی شدید افراد جامعه است می‌داند

یانگ (جامعه‌شناس) خاطرنشن می‌سازد که استفاده از سرگرمی‌ها به اعضای جامعه اجازه می‌دهد تا برای مدت زمانی از قیودات و تعهدات اجتماعی خود رها می‌شوند. (رفیع‌پور، فرامرز، جامعه روستایی و نیازهای آن، تهران، پاییز ۱۳۶۴)طبقات سوال‌های انیگزه به بحث تفریح و سرگرمی، علاقه، کسب پرستیژ ـ یادگیری و... از این نظریه استخراج شده است. ۶-۱-۳ فرضیات تحقیق۱- بین دوره ی تحصیلی و میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه رابطه ی معنادار وجود دارد . (دانشجویان دوره روزانه بیشتر از شبانه به فعالیت می پردازند) . ۲- بین وضعیت تاهل و میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه رابطه ی معنادار وجود دارد . (دانشجویان مجرد بیشتر از دانشجویان متاهل به فعالیت های فوق برنامه می پردازند ). ۳- بین نوع فعالیت های فوق برنامه و موفقیت تحصیلی رابطه ی معنادار وجود دارد . ۴- بین پایگاه اجتماعی و نوع و میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه رابطه ی معنادار و مستقیم وجود دارد . ۵- بین انگیزه شرکت در فعالیت های فوق برنامه با میزان شرکت در این فعالیت ها رابطه ی معنادارومستقیم وجود دارد . (انگیزه ی فرد از فعالیت بر حسب نوع فعالیت متفاوت است . )۶- بین میزان رضایت از شرکت در فعالیت های فوق برنامه با میزان شرکت در فعالیت ها رابطه ی معنادار و مستقیم وجود دارد . ۷- بین میزان رضایت از شرکت در فعالیت های فوق برنامه با موفقیت تحصیلی رابطه ی معنادار و مستقیم وجود دارد . مدل علی تحقیقمفاهیم ابعاد مولفه شاخص‌هارشته تحصیلی ـــــ ـــــ سوال ۵نوع فعالیت‌های فوق برنامه ۱ـ آموزشی ۱ـ موسیقی ـ زبان ـ کامپیوتر- تئاتر سوال ۱۱ـ۱۵ـ۱۹ـ۲۲ ۲ـ مذهبی تزکیه نفس، نهج‌البلاغه ـ احکام قرآن ۳ـ ورزشی ۳ـ شنا، بسکتبال، والیبال، بدنسازی ۴ـ سیاسی ۴ـ تشکل‌های سیاسی دوره تحصیلی روزانه، شبانه ـــــ سوال ۲وضعیت تأهل ـــــ ـــــ ـــــ سوال ۴انگیزه عقلانی غیرعقلانی فایده مند ارزیابی کردنعلاقه داشتن یادگیری، تندرستی، کسب پرستیژ، تفریح، سرگرمی، علاقه،سوال ۱۲-۱۶-۲۰-۲۴.پایگاه اجتماعی اقتصادیفرهنگیاجتماعی درآمدتحصیلاتشغل سوال۷ – ۸ – ۹میزان رضایت از فعالیت‌ها ـــــ ـــــ سوال ۱۳ – ۱۷ – ۲۱- ۲۵روش تحقیقروش تحقیق از نوع پیمایشی است که اطلاعات آن از طریق پرسشنامه گردآوری شده است .جامعه‌ی آماریدراین بررسی جامعه‌ی آماری شامل دانشجویان دختر دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دکتر علی شریعتی دانشگاه فردوسی مشهد (ترم دوم ۸۷-۸۶) بودند. واحد تحلیلواحد تحلیل فرد استشیوه‌ی نمونه‌گیری شیوه ی نمونه گیری از نوع احتمالی و به صورت طبقه‌بندی خوشه‌ای انجام شد.همچنین از شیوه ابتدا به تناسب سهم دانشجویان هر رشته از کل دانشجویان، حجم نمونه مورد نظر برای هر رشته مشخص شد.حجم نمونه از طریق فرمول کوکران است که به شرح زیر می باشد: حجم جمعیت=N ، دقت احتمالی d ، واریانس نمونه s=، ضریب اطمینان t۲= اعتبااعتبار محتوایی: که در این قسمت معرفها در دو قسمت (اعتبار صوری و اعتبار نمونه‌گیری مورد ارزیابی قرار گرفتند.۱) اعتبار صوری: ویژگی‌های معرف‌ها یا شاخص‌ها توسط اساتید مورد ارزیابی قرار گرفت و تصحیح و تکمیل شد.۲)اعتبار نمونه‌گیری: با مطالعه چهارچوب تحقیق شیوه‌ی نمونه‌گیری به مقتضای شرایط انتخاب شد و از آن‌جا که این نمونه‌گیری احتمالی است دارای سطح تعمیم‌دهی بالاتری نسبت به نمونه‌گیری غیراحتمالی است.ب) اعتبار سازهسعی شد در چهارچوب تحقیق در ساختن مدل علی تحلیل که به شیوه‌ی قیاسی بود و اهداف، فرضیه‌ها، چهارچوب نظری و در کل استخراج فرضیات، هماهنگی و همنوایی و پیوستگی معانی رعایت شد.سنجش پایاییبرای محاسبه‌ی پایایی Reliabilily برای محاسبه‌ی پایایی یا قابلیت اعتماد از فرمول آلفای کروبناخ استفاده شد که ضریب آلفا در زیرمجموعه‌های متفاوت سوال‌های پرسشنامه متفاوت به دست آمده تأثیر ۸ متغیر مستقل بر متغیر وابستهفصل چهارم:تجزیه وتحلیل داده هاتحلیل تک متغیره براساس جدول فوق ۵۱.۹درصدپاسخگویان روزانه و۴۸.۱درصد پاسخگویان شبانه بوده اندبراساس جول فوق میانگین معدل پاسخگویان۱۶.۱۶,میانه ان ۱۶ بیشترین پاسخگویان معدل ۱۶داشتند رنج معدل ۶,کمترین معدل پاسخگویان ۱۳وبالاترین معدل۱۹بوده استبراساس جدول فوق ۶۵.۱پاسخگویان مجرد و۲۹.۲پاسخگویان متاهل بوده اندبراساس جدول فوق ۱۳.۲پاسخگویان رشته علوم اجتماعی ,۱۳.۲زبان انگلیسی ,۱۳.۲زبان فرانسه ,۱۳.۳تاریخ ,۱۳.۲جغرافیا۱۳.۲زبان عربی ,۷.۵زبان روسی ۱۳.۲ادبیات

فارسی بوده اندبا توجه به جدول فوق شغل پدر ۳.۸پاسخگویان کارگر ۲۱.۷کارمند,۳۲.۱آزاد ,۱۰.۴معلم ,۳۰.۲به سایر مشاغل اشتغال داشته اندبراساس جدول فوق تحصیلات پدر ۱۵.۱پاسخگویان سیکل ۳۴.۹دیپلم,۱۵.۱فوق دیپلم۱۳.۲لیسانس و۴.۷فوق لیسانس بوده استبراساس جدول فوق میانگین درامد خانوار پاسخگویان ۵۵۷.۳۸هزار تومان بوده است .میانه دارمد ۵۰۰هزارتومان بیشترین درامد ۴۰۰هزار تومان حداقل درامد ۱۰۰ وحداکثر ان ۱۵۰۰هزار تومان بودهبراساس جدول فوق ۴۵.۳پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت ورزشی داشته اند و۵۰.۹چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۱۲.۳پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت شنا۴.۷والیبال۲.۸بسکتبال,۱۴.۲بدنسازی و۴۶.۲به سایر فعالیتهای ورزشی اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۰.۹پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای ورزشی که انجام می دادند یادگیری ,۹.۴علاقه,۱۱.۳تفریح وسرگرمی ,۲۱.۷شادی ونشاط و۰.۹سایر بوده استبراساس جدول فوق ۱۵.۱پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند بسیار زیاد ۱۸.۹زیاد ۴.۷متوسط۱.۹کم و۰.۹بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۴۵.۳پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت فرهنگی ،آموزشی داشته اند و۵۰.۹چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۴.۷پاسخگویان در طول سال تحصیلی به موسیقی ۲۴.۵زبان,۱.۹تاتر,۸.۵کامپیوترو۱۱.۳به سایر فعالیتها اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۳۱.۳پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای که انجام می دادند یادگیری ۱.۹کسب پرستیژ,۴.۷تفریح وسرگرمی و۱۳.۲ علاقه بوده استبراساس جدول فوق ۱۵.۱پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند بسیار زیاد ۱۸.۹زیاد ۴.۷متوسط۱.۹کم و۰.۹بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۲۰.۸پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت مذهبی داشته اند و۵۷.۵چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۳.۸پاسخگویان در طول سال تحصیلی در کلاس تفسیر قران ۰.۹کلاس احکام ,۵.۷کلاس تفسیر نهج البلاغه و۱۰.۴به سایر فعالیتهای مذهبی اشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۷.۵پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای مذهبی که انجام می دادند یادگیری ,۲.۸تفریح وسرگرمی ,۹.۴علاقه و۰.۹سایر بوده استبراساس جدول فوق ۱۱.۳پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند زیاد ۸.۵ متوسط۱.۹کم و۰.۹بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۲۸.۳پاسخگویان در طول سال تحصیلی در انجمنها وتشکلات فرهنگی شرکت داشته اند و۶۹.۸چنین فعالیتی نداشته اند براساس جدول فوق ۱۰.۴پاسخگویان در طول سال تحصیلی فعالیت عمی وفرهنگی ۲.۸اسلامی۶.۶بسیج ۴.۷تشکلهای سیاسی و۲.۸به سایر فیالیتهااشتغال داشته اند براساس جدول فوق ۱.۹پاسخگویان انگیزه شان از فعالیتهای که انجام می دادند یادگیری ,۱.۹کسب پرستیژ۵.۷تفریح وسرگرمی ,۱۶.۰علاقه و۱.۹سایر بوده استبراساس جدول فوق ۱.۹پاسخگویان میزان رضایت از فعالیتی که انجام میدادند بسیار زیاد ۲.۸زیاد ۱۸.۹متوسط۲.۸کم و۰.۹بسیار کم بوده است براساس جدول فوق ۱۴.۲اوقات فراغتشان را با رفتن به پارک۱۳.۲ سینما۲۶.۴مطالعه غیر درسی۳۵.۸منزل اقوام واشنایان می گذرانندند و۹.۴به سایر فعالیتها می پرداختند تحلیل های دو متغیره ۱- رابطه بین دوره تحصیلی با میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه براساس جول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰۶۲.وبیشتر از ۰۰۵.سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه ودوره تحصیلی(روزانه ـشبانه) رابطه معنی داری وجود ندارد ۲- رابطه بین وضعیت تاهل با میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه براساس جول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰۰۰.وکمتر از ۰۰۵.سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه ووضعیت تاهل رابطه معنی داری وجود دارد ۳- رابطه بین نوع فعالیت های فوق برنامه با موفقیت تحصیلی براساس جول فوق با توجه به اینکه سطح معنی داری ۹۷۶.وبیشتر از ۰۰۵.سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین نوع فعالیتهای فوق برنامه وموفقیت تحصیلی پاسخگویان رابطه معنی داری وجود ندارد۴- رابطه بین پایگاه اجتماعی با میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه با توجه به اینکه سطح معنی داری ۷۶۶.وبیشتر از ۰۰۵.سطح معنی داری قابل قبول می باشد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شرکت در فعالیتهای فوق برنامه وپایگاه اجتماعی پاسخگویان رابطه معنی داری وجود ندارد۵- رابطه بین انگیزه شرکت در فعالیت

هـای فوق برنـامه بـا میزان شـرکت در فعـالیت های فوق برنامه براساس جول فوق با توجه به اینکه سـطح معنی داری ۰۰۱.وکمتر از ۰۰۵.سـطح معنی داری قابـل قبول می باشـد پس می توان نتیجه گرفت بین میزان شـرکت در فعالیتهـای فوق برنـامه ومیزان انگیزه از انجـام ایـن فعالیتهـا رابطه معنی داری وجـود دارد ۶- رابطه میزان رضـایت از شـرکت در فعالیتهـای فوق برنـامه بـا میزان شـرکت در فعـالیت هـای فوق برنـامه براساس جول فوق با توجه به اینکه سـطح معنی داری ۰۰۰.وکمتر از ۰۰۵.سـطح معنی داری قابل قبول می باشـد پس می توان نـتیجه گرفت بین میزان شـرکت در فعالیتهـای فوق برنـامه ومیزانرضـایت از انجـام این فعالیتهـا رابطه معنی داری وجود دارد۷- رابطه بین میزان رضـایت از شـرکت در فعالیتهـای فوق برنامه با موفقیت تحصـیلی براساس جول فوق با توجه به اینکه سطـح معنی داری ۰۱۸.وکمـتر از ۰۰۵.سـطح معنی داری قابـل قبـول می باشـد پس می تـوان نـتیجه گرفـت بیـن میزان شـرکت در فعالیتهای فوق برنامه وموفقیت تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد نتیجه گیری۱- فرضیه رابطه ی معنادار بین دوره ی تحصیلی ومیزان شـرکت درفعالیتهای فوق برنامه رد می شود. ۲- فرضـیه رابطه ی معنادار بین وضعیت تأهل و میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه تائید می شود.(دانشـجویان مجرد بیشتر از دانشجوجان متأهل به فعالیت های فوق برنامه می پردازند)۳- فرضیه ی رابطه ی معنادار بین نوع فعالیت های فوق برنامه و موفقیت تحصـیلی رد می شود . بـدین معنا که نوع فعالیت ها با موفقیت تحصـیلی رابطه ندارد . ۴- فرضیه ی رابطه ی معنادار و مستقیم بین پایگاه اجتماعی و نوع و میزان شرکت در فعالیت های فوق برنامه رد می شود . (پایگاه اجتماعی تاثیری بر نوع و میزان شـرکت در فعالیت ها نـدارد ) .۵- فرضـیه ی رابطه ی بین معنادار و مستقیم انگیزه شرکت در فعـالیت های فوق برنامه با میزان شـرکت در این فعالیت ها تاثیر می شود . (هر چه انگیزه ی فرد از فعالیت ها بیشتر باشـد بیشتر به فعـالیت های فوق برنامه می پردازد . )۶- فرضـیه ی رابطه ی معنا دار و مسـتقیم بین میزان رضایت از شـرکت در فعالیت های فوق برنـامه بـا میزان شـرکت در فعالیت ها تاییـد می شود . ۷- فرضـیه ی رابطه ی معنـا دار و مسـتقیم و معنـا دار بین میزان رضـایت از شرکت در فعالیت های فوق برنامه و موفقیت تحصـیلی تاثیر می شود . پیشـنهادات:باتوجه به نظریات مطرح شـده درباره فوایداوقات فراغت دانشـجویی,دانشـگاه بایـدساعاتی ازدرس وتحصـیل رابه گردش هـای علمی,درسـی وعلمی,تفریحی,چه درداخل کشوروچه درخـارج ازایران برنـامه ریزی نمایـدوباوبادله اطلاعـات ودانشجوباسایردانشـگاه هـای معتبردنیاگـامی مهـم درجهـت ارتقـای علمی دانشـجویان بردارد.دانشـجویان نیزبایدباپشـتکارازساعات اوقـات فراغت خودبه نحو احسن اسـتفاده نمایـدوازتجربیات بـدست آمـده درجهت مبـادله فکری اطلااعات بادیگردانشـجویان اسـتفاده نمایـد. فهرست منابع ۱ـ صـافی، قاسـیم، تحقیقی در زمینه کـاربرد زمان فراغـت دانشـجویان دانشـگاه، تهران، انتشـارات دانشـگاه تهران، چـاپ (۱۳۵۴) خـوشه شـریفیان، محمود.۲ـ چگـونگی پرداختـن به فعالیت‌هـای فراغت بین نوجوانـان و جوانان.۳ـ رفیع‌پور، فرامرز، جـامعه‌ی روسـتایی و نیازهـای آن، پـاییز ۱۳۶۴، انتشـارات تهران.۴ـ نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر تألیفات جورج رتیزر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی ۱۳۷۴.۵ـ فرهنگ عمید، عمیدحسن، چاپخانه سپهر، تهران ۱۳۷۴.۶ـ تورکیلـدسن، جرج، اوقات فراغت، ترجمه‌ی عباس اردکانیان، انتشارات نوربخش ۱۳۸۲.۷ـ دو مازیه، ژوزف، ۰زمـان فراغت از دیـدگاه تاریخی و جامعه شناسـی ترجم م آدینه، مجله فرهنگ و زنـدگی، شـماره ۱۲، ۱۳۵۲.۸ـ رفیع‌پور، فرامرز کدوکاوها و پنداشته‌ها، شـرکت سهامی، انتشار، چاپ پانزدهم، ۱۳۶۴).۹ـ رفیع‌پور، فرامرز، جـامعه روسـتایی و نیازهای آن ـ شرکت سـهامی انتشارات پاییز (۱۳۶۴)۱۰ـ مجری، علی‌اکبر، بررسـی میزان مطالعه‌ی غیردرسـی دانشـجویان دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دکتر علی شریعتی و عومل موثر بر آن، طرح پژوهشی بهار ۱۳۸۱.۱۱ـ پزشکیان، نسری، رابطه‌ی گذراندن فراغت با بزهکاری نوجوانان کانون اصـلاح و تربت (پایان‌نامه‌ی نامه ی کارشناسـی) ۱۳۵۴.۱۲ـ اسـدی، علی: فراغت، تعاریف، دیدگاه‌ها، سـمینار ملی رفاه اجتماع کمیته گذرن اوقات فراغت، سازمان برنامه و بودجه، اسـفند ۱۳۵۲.۱۳ـ ساروخانی، باقر: جامعه‌شناسی ارتباطات، موسسه اطلاعـــــات انتشـــــارات تهران ۱۳۷۱.www.farhangvapzuhes.comwww.fakuhi.com/nodewww.iran.culture.orgدانشجوی گرامی، پرسشنامه ای که پیش رو دارید با هدف تاثیر فعالیت های فوق برنامه بر موفقیت تحصیلی طراحی

شـده و صـرفا جنبه ی علمی دارد. خواهشـمندیم با ارائه پاسخ های دقیق و روشن ما را یاری کنید. از همکاری شـما کمال تشـکر را داریم.۱- سـال ورود: ۲- دوره ی: ۱- روزانه ۲- شبانه۳- معدل کل۴- وضعیت تأهل: ۱- مجرد ۲- متأهل۵- رشته ی تحصیلی: ۱- علوم اجتماعی ۲- زبان انگلیسی ۳- زبان و ادبیات فرانسه ۴- تاریخ ۵- جغرافیا و برنامه ریزی شهری ۶- زبان عربی ۷- زبان روسی ۸- زبان و ادبیات فارسی ۶- شغل پدر : ۱- کارگر ۲- کارمند ۳- شغل آزاد ۴ – معلم ۵- سایر۷- میزان تحصیلات پدر: ۱- سیکل ۲- دیپلم ۳- فوق دیپلم ۴- لیسانس ۵- فوق لیسانس ۶- سایر۸- مجموع در آمد ماهیانه خانوار در چه حدود است؟..........۹- آیا در طول سال تحصیلی به فعالیت های ورزشی می پردازید: ۱- بلی ۲- خیر۱۰- در صورت پاسخ مثبت به چه فعالیت های ورزشـی می پردازید؟۱- شنا ۲- والیبال ۳- بسکتبال ۴- هندبال ۵- بدنسازی ۶- سایر۱۱- انگیزهی شـما از انجام این فعالیت چیست؟۱- یادگیری ۲- علاقه ۳- تفریح و سرگرمی ۴- تندرستی و نشاط ۵- سایر۱۲- به چه میزان از این فعالیت رضایت داریـد؟۱-بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم۱۳- آیا در طول سال تحصیلی به کلاس های فرهنگی آموزشی هم می پردازیـد؟ ۱- بلی ۲- خیر۱۴- در صورت پاسـخ مثبت معمولاـ بـه چه کلاس هـای فرهنگی آموزشـی می پردازیـد؟۱- موسیقی ۲- زبان ۳- تئاتر ۴- کامپیوتر ۵- سایر۱۵- انگیزهی شما از انجام این فعالیت چیست؟ ۱- یادگیری ۲- کسب پرستیژ ۳- تفریح و سرگرمی ۴- علاقه ۵- سایر۱۶- به چه میزان از این فعالیت نیاز دارید؟۱- بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم۱۷- آیا در طول سال تحصیلی به فعالیت های مذهبی هم می پردازید؟ ۱- بلی ۲- خیر۱۸-در صورت پاسخ مثبت به چه فعالیت های مذهبی می پردازید؟۱- کلاس تفسیر قرآن ۲- کلاس احکام ۳- کلاس تفسیر نهج البلاغه ۴- سایر۱۹ انگیزه ی شـما از انجام این فعالیت چیست؟۱- یادگیری ۲- کسب پرستیژ ۳- تفریح و سرگرمی ۴- علاقه ۵- سایر۲۰- به چه میزان از این فعالیت رضایت دارید؟۱-بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم۲۱- آیا در طول سال تحصیلی در انجمن ها و تشکل های فرهنگی هم شرکت می کنید؟۱- بلی ۲- خیر۲۲- در صورت پاسخ مثبت در چه انجمن هایی فعالیت می کنیـد؟ ۱- انجمـن هـای علمی فرهنگی ۲- انجمن اسلامی ۳- بسیج ۴- تشکل های سیاسی ۵- سایر۲۳- انگیزه ی شما از انجام این فعالیت چیست؟۱- یادگیری ۲- کسب پرستیژ ۳- تفریح و سرگرمی ۴- علاقه ۵- سایر۲۴- به چه میزان از این فعالیت رضایت داریـد؟۱-بسیار زیاد ۲- زیاد ۳- متوسط ۴- کم ۵- بسیار کم۲۵- معمولاـ در هنگام اوقات فراغتتان به چه تفریحاتی می پردازید؟ ۱- رفتن به پارک ۲- رفتن به سینما ۳- مطالعه غیر درسی ۴- رفتن به منزل اقوام و دوستان ۵- سایر

## بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکردسازمان جهاد مازندران

دکتر سید مهدی حسینی - دکترعلی مهدیزاده

عنوان کامل مقاله: بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران: نویسندگان: دکتر سید مهدی حسینی دکترعلی مهدیزاده اشرفی مهدی ملکی - چکیده : هدف از انجام این پژوهش بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکردکارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران می باشد . در این پژوهش سؤالهای مورد بررسی عبارتند از : آیا بین تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟آیا بین تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟آیا بین تعهد هنجاری کارکنان جهاد

کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟آیا بین تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟برای تعیین حجم نمونه آماری به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شده است و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت تصادفی۳۰۹ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران انتخاب شده است. اطلاعات موردنیاز برای این تحقیق طی دو مرحله جمع آوری شده است . مرحله اول روش مراجعه به اسناد است که برای تعیین سطح عملکرد کارکنان از آن استفاده شده و در مرحله دوم برای اندازه گیری تعهد سازمانی کارکنان از پرسشنامه استاندارد آلن و می یر استفاده شده است .بنابراین روایی پرسشنامه مورد تایید است. و برای تأیید پایایی پرسشنامه نیز از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است . اندازه این ضریب بالاتر از ۷۵٪ بوده است و نشان می دهد که پرسشنامه مورد نظر از پایایی مورد قبول برخوردار است .در این پژوهش برای پاسخگویی به سوالات از روش ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شده است .یافته های تحقیق مبتنی بر آزمون سوالات تحقیق به شرح زیر می باشد :بین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد.و بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد.و سرانجام مشخص شد بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد.وا ژگان کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی ، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، عملکردمقدمه:یکی از ویژگی ها و مشکلات اکثر سازمان ها وشرکت های دولتی و خصوصی کشورما در مقایسه با آنچه درشرکت ها و سازمان های خارجی به خصوص غرب و ژاپن دیده می شود ، عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند ، می باشد . زمانی که یک سازمان بوجود می آید ، برای رسیدن به اهداف خود نیاز به منابع وامکانات دارد .مهمترین عامل در جهت نیل به اهداف سازمان نیروی انسانی است .افرادی که در سازمان مشغول به کار می شوند میزانی از کار و کوشش و وفاداری خود را به سازمان می دهند و در برابر آن درخواستی بیش از پاداش مادی از سازمان دارند . آنان امنیت ، احترام ، رفتار انسانی ،ارتباط اجتماعی با مردم وحمایت جهت دستیابی به هدف های خود را خواهانند.اگر سازمان تنها به هدف های مادی کارکنان توجه کند و هدف های معنوی را نادیده بگیرد ، کارکنان در سازمان به عملکرد اندک گرایش می یابند ، زیرا توقعات آنها برآورده نشده است ، هرگاه هدف های مادی و معنوی افراد از سوی سازمان مورد توجه قرار گیرد ، آنان با تمام توان خود درجهت تحقق اهداف سازمان تلاش و کوشش خواهند نمود.تعهد ساز مانی صرفا وفاداری به سازمان نیست ، بلکه فرایند مستمری است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود را نسبت به سازمان واهداف آن ابراز می کنند..بیان مسئله کارائی ،اثربخش وبهبود عملکرداز مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می شودوهر سازمانی سعی در تقویت این ستادهها از طریق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه گذاری در هرزمینه ای تا حد ممکن بایداز موثربودن آن تاحد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد.بنابراین برای تقویت عملکردونیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده را شناسائی نمود.پس از شناسائی وبررسی بایددر جهت تقویت آنهاگام برداشت یکی از این عوامل تعهد سازمانی است که در سالهای اخیر توجه زیادی رابه خود معطوف کرده است تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیدا متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد .بوکانان( ۱۹۷۴) ، تعهد را چنین تعریف می کند:«تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان ، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن. پرتر و همکاران (۱۹۷۸) تعهدسازمانی را به‌عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند» . در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود ۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان ۳- آرزو وخواست قوی وعمیق برای ادامه عضویت با سازمان. تعهد سازمانی بر بسیاری از متغیرها مانند غیبت ،ترک شغل ،رضایت شغلی وعملکرد تاثیر گذار است.ارتباط وتاثیر آنها یکسان

نیست اما در این پژوهش سعی کرده ائیم باتوجه به مدل سه شاخه جان میر(john meyer(ابعاد تعهد سازمانی بررسی وارتباط هر کدام از آنها با عملکرد کارکنان بررسی شود. در واقع می توان گفت سوال اساسی این تحقیق به شرح زیر است :آیا بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟اهمیت وضرورت مسئلهلوتانز (به نقل از عراقی ،۱۳۷۷) اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی ، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است . تعهد و پایبندی مانند رضایت ، دو طرزتلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می گذارند.همچنین تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنندو برای این امر باید بتوانند بااستفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان ، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند.(مورهد،ترجمه الوانی و معمارزاده ، ۱۳۷۴.)اندیشه تعهد موضوعی اصلی در نوشته های مدیریت است . این اندیشه یکی ازارزشهای اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک تعهد،ارزشیابی می شوند. اغلب پرسشهایی به عمل می آید از قبیل : آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیاروزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر می آید یا زود می رود؟ اغلب مدیران اعتقاددارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد (میچل ، ترجمه شکرکن ،۱۳۷۳.)سئوالات تحقیق۱- آیا بین تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟۲- آیا بین تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟۳- آیا بین تعهد هنجاری کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟۴- آیا بین تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانیتعهدسازمانی مانندمفاهیم دیگررفتارسازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است . اگر چه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافته می شود ، ولی در بررسی که دو صاحب نظر به نام های می یر (Meyer) و آلن (Allen) در سال ۱۹۸۷ درباره تعهد سازمانی انجام داده اند ، مشخص شد که هریک از تعاریف تعهد سازمانی به یک از سه موضوع کلی ، وابستگی عاطفی ، درک هزینه ها و احساس تکلیف بر می گردد.معمولی ترین شیوه برخورد ، تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان درنظر می گیرند. براساس این شیوه ، فردی که به شدت متعهد است ،هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و ازعضویت در آن لذت می برد (ساروقی ، ۱۳۷۵).پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهدسازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه ، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می دانند.چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی بااهداف و ارزشهای یک سازمان ، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می کنند (رنجبریان ، ۱۳۷۵).تعهد سازمانی عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل ) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد(استرون ، ۱۳۷۶). در مطالعه ای که توسط باتمن ( Bateman) و استراسر ( Strasser) در سال ۱۹۸۴ صورت گرفت ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است .۱- رفتار تشویقی مدیر ۲- رفتار تنبیهی مدیر ۳- ویژگی های شغل۴- تمرکز ۵- نیاز به موفقیت ۶- جایگزین های شغلی در خارج سازمان۷- استرس شغلی ۸- رضایت شغلی ۹- سن ۱۰- تحصیلات ۱۱- سابقه خدمت ۱۲- سابقه در مسیر شغلی تجزیه وتحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می دهد که تمام این

متغیرها به استثنا جایگزین های شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند ولی جایگزین های شغلی و استرس شغلی با تعهد رابطه منفی دارند . همچنین این تحقیق نشان می دهد که تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است نه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی .مطالعه آلن و می یردر مطالعه ای که توسط ((می یر و آلن )) در سال ۱۹۹۰ برای سنجش و تعیین پیش شرط های تعهد سازمانی صورت گرفته پیش شرطهای تعهد عاطفی به صورت زیر مطرح شده است :۱- چالش شغلی ۲- وضوح نقش ۳- وضوح اهداف ۴- مشکل بودن هدف ۵- پذیرش مدیریت : حدی که مدیریت پیشنهادات کارکنان را می پذیرد .۶- انسجام همکاران ۷- تبعیت سازمانی ۸- عدالت: حدی که با کارکنان به طور برابر رفتار می شود.۹- اهمیت شخصی : حدی که کارکنان احساس می کنند برای سازمان مهم هستند.۱۰- بازخور : حدی که کارکنان در رابطه با عملکردکاری خود ، بازخور دریافت می کنند.۱۱- مشارکت : حدی که کارکنان مجاز به شرکت در تصمیم گیری در رابطه با کارشان هستندمطالعه برانینگ و سیندردر تحقیقی که توسط Bruning و ۱۹۹۳) Snyder) صورت گرفته نقش میانجی و تعدیل کننده جنسیت و پست و مقام در ارتباط بین تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار بر آن مورد توجه واقع شده است . در این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تفاوتهای جنسی و تفاوت در پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن چهار گروه نمونه انتخاب شده اند:سرپرستان زن ، کارکنان زن ، سرپرستان مرد ، کارکنان مرد . عوامل موثر بر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل در چهار دسته زیر طبقه بندی شده اند : الف – رویه های اجتماعی ، شامل : سبک رهبری ، انسجام تیم و .....ب- آگاهی از موقعیت ، شامل : تضاد نقش ، وضوح نقش و .......ج- ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی .د- رضایت شغلی شامل رضایت از کار ، رضایت از همکاران ، رضایت از حقوق ، رضایت از فرصتهای ارتقاءیافته های پژوهشی رضا دولت آبادی فراهانی در این تحقیق تحت عنوان "بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" ۱۳۸۷سعی شده تا وضعیت تعهد سازمانی در وزارتخانه‌های دولتی (که نمونه کاملی از سازمانهای بحش عمومی‌اند) مورد مطالعه قرار گیرد، همچنین رابطه تعهد سازمانی بعنوان متغیر مستقل بر متغیر وابسته عملکرد شغلی در دو سطح کارشناسان و کارکنان سنجیده شود. سنجش نگرش تعهد سازمانی با استفاده از شاخص آلن و می‌یر (۱۹۹۰) صورت گرفته و شاخص عملکرد شغلی، نمره ارزشیابی عملکرد افراد می‌باشد. به منظور آزمون فرضیات تحقق، از طریق پرسشنامه اطلاعات لازم جمع‌آوری و سپس با استفاده از روشهای مناسب آماری شامل: تحلیل واریانس ، آزمون کاری-مربع، ضریب توافقی پیرسون، ضریب همبستکی و ضریب تعیین، ارتباط تعهد سازمانی (شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی) با عملکرد شغلی کارمندان (کارشناسان و کارکنان) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است ، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که: ۱- بین تعهد عاطفی شاغلین در سازمانهای مختلف دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. ۲- بین تعهد مستمر شاغلین در سازمانهای مختلف دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد. ۳ -بین تعهد تکلیفی شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ۴ -بین تعهد عاطفی و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ۵-بین تعهد مستمر و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ۶ -بین تعهد تکلیفی و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، الف) بین تعهد سازمانی شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود ندارد. ب) بین تعهد سازمانی و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود دارد. نهایتا پیشنهاداتی ارائه شده که می‌توان مورد توجه مدیران سازمانهای دولتی قرار گیرد.جامعه آماریجامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران می باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد کارکنان۱۸۱۴ نفر می باشند.نمونه آماریبرای تعیین حجم نمونه آماری به جدول کرجسی و مورگان مراجعه شده است و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت تصادفی۳۱۷ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران انتخاب شده است.روش گردآوری اطلاعاتاطلاعات موردنیاز برای این تحقیق طی دو مرحله جمع آوری شده است . مرحله اول روش مراجعه به اسناد است که برای تعیین سطح عملکرد کارکنان از آن استفاده شده

و در مرحلـه دوم برای انـدازه گیری تعهـد سازمـانی کارکنـان از پرسشـنامه اسـتاندارد میر اسـتفاده شـده است .ابزار گردآوری اطلاعاتابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشـنامه اسـتاندارد آلن و می یر می باشـد. که شامل ۲۴ پرسـش می باشد که ۸ پرسـش اول جهت بررسی تعهد عاطفی و۸ پرسـش دوم جهت یررسـی تعهد مستمر و ۸ پرسـش سوم جهت بررسی تعهد تکلیفی یا هنجاری به کار برده شده است.بدلیل اسـتفاده از پرسشـنامه استاندارد آلن و می یر ، روایی پرسشنامه مورد تایید است. و برای تأیید پایایی پرسشـنامه نیز از روش محاسـبه ضـریب آلفای کرونباخ استفاده شده است . اندازه این ضریب بالاتر از ۷۵٪ بوده است و نشان می دهـد که پرسشـنامه مورد نظر از پایـایی مورد قبول برخوردار است .روش تحقیق:پژوهش حاضـر ازیک طرف از نوع توصـیفی-همبسـتگی است.توصیفی از این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می دهد و ازطرف دیگر باتوجه به اینکه در پی شناسائی روابط بین متغییرهاست یک تحقیق همبسـتگی به حساب می آید.روش تجزیه و تحلیل اطلاعاتدر این پژوهش درتحلیل اسـتنباطی از روش ضـریب همبسـتگی رتبه ای اسپیرمن اسـتفاده شـده است .آزمون سـئوالاتبرای پاسـخ به سـئوالات پژوهش حاضـر از روش غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.سوال شماره یکآیابین تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی استان مازندران بـا عملکرد آنـان رابطه معنی داری وجود دارد؟نـتیجه حاصـل از به کـارگیری نرم افزارSPSS نشان می دهـد که بین تعهـد عاطفی کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. ضـریب همبستگی محاسبه شده با برابر ۷/۰٪ استجدول (۱) :خروجی آزمون غیر پارامتری ضـریب همبستگی اسپیرمن برای سوال یکضریب همبستگی سطح معنی دار تعداد۰۰۷. ۹۰۲. ۳۰۹سوال شماره دوآیـابین تعهـد مسـتمر کارکنان جهاد کشاورزی اسـتان مازنـدران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟نتیجه حاصل از به کـارگیری نرم افزارSPSS نشـان می دهـد کـه بین تعهـد مستمر کارکنـان بـا عملکرد آنـان رابطه معنی داری وجـود دارد. ضـریب همبستگی محاسبه شده با برابر۷/۱۲ ٪ استجدول (۲)خروجی آزمون غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن برای سوال دومضریب همبسـتگی سـطح معنی دار تعداد۱۲۷. ۰۲۶. ۳۰۹سوال شـماره سومآیابین تعهـد هنجاری کارکنان جهاد کشاورزی اسـتان مازنـدران بـا عملکرد آنـان رابطه معنی داری وجود دارد؟نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزارSPSS نشان می دهـد که بین تعهد هنجـاری کارکنـان بـا عملکرد آنـان رابطه معنی داری وجود نـدارد. ضـریب همبسـتگی محاسـبه شـده با برابر ۱۰ ٪ اسـتجدول (۳) : خروجی آزمـون غیر پـارامتری ضـریب همبسـتگی اسپیرمن برای سـوال سومضـریب همبسـتگی سـطح معنی دار تعـداد۱۰۴. ۰۶۹. ۳۰۹سوال شـماره چهارمآیـابین تعهـد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی اسـتان مازنـدران با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟نتیجه حاصل از به کارگیری نرم افزارSPSS نشان می دهـد که بین تعهد هنجاری کارکنان با عملکرد آنان رابطه معنی داری وجود ندارد. ضـریب همبسـتگی محاسـبه شده با برابر ۱۰ ٪ اسـتجدول (۳) : خروجی آزمون غیر پـارامتری ضـریب همبسـتگی اسـپیرمن برای سوال چهارمضـریب همبسـتگی سـطح معنی دار تعـداد۱۰۱. ۰۷۶. ۳۰۹مقـایسه با سایر تحقیقاتـدر پژوهش حاضـربه بررسـی تعهـد سازمـانی و رابطه آن بـا عملکردکارکنان سازمان جهاد کشاورزی اسـتان مازنـدران پرداخته شـد -یافته های تحقیق نشان می دهد که بین تعهد عاطفی کارکنان با عملکرد آنان رابطه مسـتقیم وجود ندارد همچنین در تحقیق رضا دولت آبادی فرآهانی۱۳۷۸ که تحت عنوان "بررسـی تعهـد سازمـانی در سازمانهـای دولتی و تـاثیر آن بر عملکرد شـاغلین" انجام گرفته.. نتایج تحقیق نشـان می‌دهـد که: بین تعهـد عـاطفی شاغلین در سازمانهای مختلف دولتی تفاوت معناداری وجود نـدارد.-یافته های تحقیق نشـان می دهـد که بین تعهـد مسـتمر کارکنـان بـا عملکرد آنـان رابطه مسـتقیم وجـود دارد و در تحقیـق تحقیق رضـا دولت آبـادی فرآهانی۱۳۷۸ که تحت عنوان "بررسـی تعهـد سازمـانی در سازمانهـای دولتی و تـاثیر آن بر عملکرد شـاغلین" انجام گرفته.. نتایج تحقیق نشـان می‌دهـد که: بین تعهـد مسـتمر و عملکرد شاغلین در سازمانهای دولتی رابطه معناداری وجود نـدارد- یافته های تحقیق نشـان می دهـد که بین تعهـد هنجـاری کارکنـان با عملکرد آنان رابطه مسـتقیم وجود نـدارد. و در تحقیق تحقیق رضا دولت آبادی فرآهانی۱۳۷۸ که تحت عنوان "بررسـی تعهـد سازمـانی در سازمانهـای دولتی و تـاثیر آن بر عملکرد شـاغلین" انجام گرفته.. نتایج

تحقیـق نشـان می‌دهـد کـه: بیـن تعهـد هنجاری و عملکرد شـاغلین در سازمانهـای دولـتی رابطه معنـاداری وجـود داردتوصـیه هـا و پیشنهادات مبتنی بر نتایج تحقیقنتیجه حاصل از پاسخ به سوال شماره دو نشان می دهد که بین تعهد مستمر کارکنان با عملکرد آنان رابطه مستقیم وجود دارد. با توجه به این که تعهد مستمر بیان کننده هزینه های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در سازمان است . در این راسـتا هر چه فرصت های شـغلی برای فرد درخارج سازمان کمتر و سـرمایه گذاری های او بیشتر باشـد ، احتمال ترک خـدمت کمتر خواهـد بود ، به بیان دیگر با صـرف وقت و گذرانـدن آموزش های حین خـدمت و تلاش بیشتر ، افراد به راحتی حـا ضـر به ترک خـدمت نمی شونـد و ضـرورتا به کـار خود در سازمان ادامه می دهنـد. بنابراین پیشـنهاد می گردد که احراز شـغل در این سازمـان بر مبنـای شایسـتگی بوده تـا اینکه کارکنان سازمان احساس نماینـد که سازمان آنها نسبت به سازمانهای دیگر دارای عدالت شـغلی بهتری می باشـند همچنین نظام جبران خدمت ( مسـتقیم و غیر مسـتقیم ) را به نحو مطلوب در سازمـان برقرار گردد تا اینکه کارکنان دراین قالب نیازهای رفاهی و تسـهیلاتی خود را مرتفع ببینـد تا بـدین ترتیب به سازمان خود وفادار بوده و ترک سازمان در طول دوران خـدمت را از ذهن خود خارج نمایـد . محدودیت های تحقیقعموماً هر تحقیق و پژوهش با محـدودیت های خاص خود روبرو است و پژوهش حاضـر نیز از این امر مسـتثنی نیست و دارای محدودیت هایی به شـرح زیر می باشد۱- محدود بودن تحقیق در حوزه سازمان جهاد کشاورزی در سـطح اسـتان مازندران ۲- در این تحقیق صـرفا به بررسی رابطه تعهد سازمانی بر عملکرد توجه شده و دیگر متغیر ها مورد لحاظ قرار نگرفته است .۳-عدم حضور اکثر کارکنان در محل کار خود به جهت نـوع وظیفه منـدی سازمـان پیشـنهاداتی برای تحقیقـات آتی پیشـنهاد می شـود - این تحقیـق در دیگر سازمانهـا و ادارات دولتی انجـام گیرد . - رابطه تعهـد سازمـانی بر بهروری سازمـان ها مورد بررسـی قرار گیرد . - رابطه بر روی رضایت ارباب رجوع مورد بررسـی قرار گیرد. - رابطه بین تعهـد سازمـانی و بیگـانگی از کـار کارکنان دسـتگاههای اجرائی مورد بررسـی قرار گیرد .- رابطـه بیـن تعهـد سازمـانی و تحصـیلات کارکنـان دسـتگاههای اجرائی مـورد بررسـی قرار گیرد .- رابطـه بیـن تعهد سازمـانی و ترک خـدمت کارکنـان دسـتگاههای اجرائی مـورد بررسـی قرار گیرد . منـابع داخلی :۱- اسـماعیلی ,کوروش«تعهد سازمانی» تدبیر,شماره ۱۱۲,سال ۱۳۸۰.۲- استرون ، حسـین .. تعهد سازمانی . مدیریت در آموزش و پرورش . دوره پنجم ،شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۴-۷۳. سال ۱۳۷۷۳- حسـینی ، سـید مهـدی، مهـدی زاده اشـرفی، علی، روش تحقیق در علوم انسـانی، تهران ، انتشارات یکان ، (۱۳۸۵ ) چاپ اول۴- دولت آبـادی فراهانی، رضا ، "بررسـی تعهـد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" پایان نامه کارشناسـی ارشـد دانشگاه شـهید بهشتی، دانشـکده علوم اداری،.۱۳۸۷۵- رضاییـان ، علی . مـدیریت رفتـار سازمـان . تهران : انتشارات دانشـکده مـدیریت دانشگاه تهران سال ۱۳۷۴۶- فرهنگی ,علی اکبر ,حسـین زاده,علی «دیـدگاههـای نوین دربـاره تعهـد سازمانی »,تـدبیر , شـماره ۱۵۷,خرداد۱۳۸۴.۷- مـدنی ,حسـین «بررسـی میزان تعهـد سازمانی کارکنان وعوامـل مؤثر بر آن »(مطـا لعـه مـوردی در شـرکت ملی صـنایع پتروشـیمی) ,دومیـن کنفرانس توسـعه منـابع انسـانی ,۱۳۸۴.۸- مشبکی,اصغر«رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری » نامه پژوهش شماره ۹

منابع خارجی :

Allen, N.J.& Meyer, J.P.(۱۹۹۰) “The measurement and antecedents of affective, . ۱ continuance and normative commitment to the organization”. Journal of Occupational Psychology, Vol.۶۳, PP:۱-۱۸.۲. Bulgarella , Caterina C. ۲۰۰۵ " Employee satisfaction & Customer satisfaction , Guidstar research.۳. Greenberg, J & baron, R.A “Behavior in”, Prentic-Hall, Inc, ۷th ed, ۲۰۰۰.۴. Shiuan, c.b & yu, j.d & Relley, j.h “organizational commiment, supervisory commitment and employee out comes in the shinese contex

proximal phyothsis or global hypothesis C", Journal of organization behavior, Vol ۲۴, no ۳ (۲۰۰۳).۵. BehaviorEHAVIOR". Scott-forsmand and company ۳rd ed ۱۹۸۷.۶. Mondy , R, W ,NOE , R.M & Premeaux , S .R ,۲۰۰۲ "Humen Rrsource manegment ۸th ed . prentice - Hall۷. Lawler , E ,E ۲۰۰۴ "Creating High Performance organizations "Edwar Lawler۸. Riketta , M .۲۰۰۲ . "Attitudinal organizational commitment and job performance … " J. of organizational tehaviour , ۲۳ , ۲۵۷-۲۶۶

## رابطه استرس شغلی وتعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی مازندران

مهدی ملکی

چکیده: در این مقاله رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران مورد بررسی قرارگرفت. سوال اصلی تحقیق آن است که آیا بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟این سوال اصلی منشاء سه سوال فرعی تحقیق شده است.روش تحقیق، روش
توصیفی-همبستگی می باشد و برای این منظور از یک نمونه ۳۱۷ نفری از کارکنان سازمان با نمونه برداری تصادفی ساده استفاده شده است.ابزار اندازه گیری دو پرسشنامه می باشد.پس از جمع آوری داده ها از آزمون اسپیرمن برای پاسخگویی به سوالات استفاده شد و نتایج تحقیق نشان می دهد که میان استرس شغلی و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی داری وجود نداشته و همچنین بین تعهد عاطفی و هنجاری با استرس شغلی کارکنان نیز رابطه معنی داری مشاهده نگردیده و تنها میان تعهد مستمر کارکنان با استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.در پایان مقاله پیشنهاداتی برای این عامل داده شده است.واژه های کلیدی: تعهد سازمانی ، تعهد مستمر ،تعهدعاطفی ، تعهد هنجاری ، استرس شغلی۱-مقدمهمدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران برروی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد،پافشاری می کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان ، زیردستان آنها هستند و بایدفرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سرمی برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است ، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خودهستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی درغرب گسترش یافته ، مساله تعهد سازمانی است .از سویی بخش مهمی از عمر ما در محیط کاری سپری می شود و بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در ساعات کاری شکل می گیرد . می توان از کار به عنوان بخش بسیار مهم و زندگی انسان یاد کرد با توجه به اهمیت ابعاد مختلف کار در زندگی انسانها ،می توان گفت که رضایت شغلی و تمایل به انجام کار نیز تاثیر بسزائی درنحوه خشنودی انسانها از وضیعت زندگیشان دارد. . از سویی دیگر سلامت روانی انسانها در گرو همین رضایت شغلی است چنانکه می توان گفت انسان هائی که دستخوش نارضایتی شغلی هستند ، دچار استرس های شدید در زندگی کاری ونیز خانوادگی و اجتماعی می شوند .بررسی های انجام گرفته نشان می دهد که تقریبا در تمامی مشاغل استرس وجود دارد . اما میزان و تاثیر آن به لحاظ نوع و ماهیت استرس و خصوصیات شغلی افراد در مشاغل گوناگون متفاوت است . به عنوان نمونه پژوهشی در سال ۱۳۷۳ در مورد بررسی رابطه عوامل فشار زای اجتماعی – روانی با اختلالات روانی انجام گرفت که مشخص گردید : رابطه مستقیمی بین عوامل استرس زا و فراوانی اختلالات روان تنی در قشر کارمند وجود دارد.۲-بیان مساله کارائی ،اثربخش وبهبود عملکرداز مهمترین

اهداف یک سازمان محسوب می شودوهر سازمانی سعی در تقویت این ستادهها از طریق گوناگون دارد. قبل از هر سرمایه گذاری در هرزمینه ای بایداز موثربودن آن تاحد ممکن اطمینان حاصل پیدا کرد.بنابراین برای تقویت عملکردونیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده را شناسائی نمود. پس از شناسائی وبررسی بایددر جهت تقویت آنهاگام برداشت یکی از این عوامل تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیدا متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد .بوکانان( ۱۹۷۴) ، تعهد را چنین تعریف می کند:«تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان ، به خاطر خود سازمان جدای از ارزشهای ابزاری آن. پرتر و همکاران (۱۹۷۸) تعهدسازمانی را به‌عنوان «درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند» . در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل را شامل می شود ۱– اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان ۲– تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان ۳– آرزو وخواست قوی وعمیق برای ادامه عضویت با سازمان. می یر و آلن مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد [۱۳].آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می شوند. تعهد عاطفی اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد .تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود. سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. فشار عصبی از مسایل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطرانداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است، فشار عصبی در ساز مان همچون آفتی فعالیت ها را تحلیل داده و از بین می برد .گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس‌ها است که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسایل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده است. استرس و یا فشاری عصبی موقعیتی درونی و خاص هر فرد است که در واکنش به مسئله ای در افراد مختلف به گونه ای متفاوت بروز میکند.و حتی ممکن است افراد در مقاطع مختلف واکنش های متفاوتی نسبت به یک مسئله از خود نشان دهد.فشار عصبی عکس العمل انسان جهت سازگاری با محرکها و الزامات فیزیکی و روانی می باشد [۷].باتوجه به دومتغیر اشاره شده (تعهدسازمانی و استرس شغلی) به عنوان دوعامل مهم در سازمان ها در این پژوهش به رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شغلی پرداخته می شود .۳-ادبیات تحقیقمفاهیم و تعاریف تعهد سازمانیتعهدسازمانی مانندمفاهیم دیگررفتارسازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است . اگر چه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافته می شود ، ولی در بررسی که دو صاحب نظر به نام های میر و آلن در سال ۱۹۸۷ درباره تعهد سازمانی انجام داده اند ، مشخص شد که هریک از تعاریف تعهد سازمانی به یک از سه موضوع کلی ، وابستگی عاطفی ، درک هزینه ها و احساس تکلیف بر می گردد.معمولی ترین شیوه برخورد ، تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان درنظر می گیرند. براساس این شیوه ، فردی که به شدت متعهد است ،هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و ازعضویت در آن لذت می برد [۵].پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهدسازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه ، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می دانند.چاتمن و اورایلی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی بااهداف و ارزشهای یک سازمان ، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می کنند[۴].تعهد سازمانی عبارت از نگرشهای مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل ) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص

نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد[۱]. شهید مطهری (۱۳۶۸) درباره تعهد چنین می گوید: تعهد به معنی پایبندی به اصول وفلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می باشد. فردمتعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ پیمان بسته است صیانت کند. شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می کند:نگرش یا جهت گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می کند. کانتر تعهدسازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم های اجتماعی می داند.. به عقیده سالانسیک تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می یابد که به فعالیتها تداوم بخشد و مشارکت موثرخویش را در انجام آنها حفظ کند. بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف سازمان می داند، وابستگی به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن[۵].مطالعه بارن و همکاران در جایی دیگر عوامل موثر برتعهد سازمانی به صورت دسته بندی زیر مطرح می شود :۱-تعهد به وسیله های جنبه های مختلف شغل تحت تاثیر قرار می گیرد . مشاغلی که میزان مسئولیت و اختیار واگذار شده در آن زیاد می باشد ، تکرار پذیری آن کم ، و جذابیت آن زیاد می باشد ، متصدی چنین مشاغلی سطح بالائی از تعهد را از خود نمایش می دهند. از طرف دیگر فرصت های کم برای ارتقاء ، تنش های زیاد در شغل ، باعث سطح پائینی از تعهد سازمانی می شود .۲-نعهد سازمانی تحت تاثیر وجود فرصت های شغلی جایگزین قرار می گیرد . شانس بیشتر برای یافتن شغل دیگر ، و مطلوبیت بیشتر چنین جایگزین هایی ، باعث می شوند که فردتعهد کمتری نسبت به سازمان خود داشته باشد . ۳-تعهد سازمانی تحت تاثی ویژگی های فردی قرار می گیرد . کارکنان مسن تر ، و باسابقه کاری بیشتر و ارشدتر به آنهائی که به کار خود علاقه مند هستند ، سطح بالاتری از تعهد را گزارش می دهند .در گذشته ،اغلب پیشنهاد می شد که زنان به نسبت مردان ، تعهد کمتری نسبت به سازمان خود دارند ، یافته های اخیر نشان می دهد که چنین اختلافاتی در تعهد سازمانی وجود ندارد بلکه دو گروه تعهد یکسانی را از خود نشان داده اند .۴-در نهایت ، تعهد سازمانی به طور شدید تحت تاثیر عوامل مربوط به محیط کاری قرار می گیرد .افرادی که از سرپرستان خود راضی هستند و احساس می کنند در ارزش یابی عملکرد ، عدالت برقرار می شود و احساس می کنند که سازمان به فکر رفاه آنها می باشد ، سطوح تعهد بالاتری را از خود نمایش داده اند [۱۲]. مطالعه باتمن و همکاراندر مطالعه ای که توسط باتمن و استراسر در سال ۱۹۸۴ صورت گرفت ارتباط متغیرهای زیر با تعهد سازمانی سنجیده شده است .۱- رفتار تشویقی مدیر ۲- رفتار تنبیهی مدیر ۳- ویژگی های شغل ۴- تمرکز ۵- نیاز به موفقیت ۶- جایگزین های شغلی در خارج سازمان۷-استرس شغلی ۸- رضایت شغلی ۹- سن ۱۰- تحصیلات ۱۱- سابقه خدمت ۱۲- سابقه در مسیر شغلی تجزیه وتحلیل همبستگی بین این متغیرها و تعهد سازمانی نشان می دهد که تمام این متغیرها به استثنا جایگزین های شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارند ولی جایگزین های شغلی و استرس شغلی با تعهد رابطه منفی دارند . همچنین این تحقیق نشان می دهد که تعهد سازمانی پیش شرط رضایت شغلی است نه رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی[۸].مطالعه آلن و می یردر مطالعه ای که توسط ((می یر و آلن )) در سال ۱۹۹۰ برای سنجش و تعیین پیش شرط های تعهد سازمانی صورت گرفته پیش شرطهای تعهد عاطفی به صورت زیر مطرح شده است :۱- چالش شغلی ۲- وضوح نقش ۳- وضوح اهداف ۴- مشکل بودن هدف ۵- پذیرش مدیریت : حدی که مدیریت پیشنهادات کارکنان را می پذیرد .۶- انسجام همکاران ۷- تبعیت سازمانی ۸- عدالت: حدی که با کارکنان به طور برابر رفتار می شود.۹- اهمیت شخصی : حدی که کارکنان احساس می کنند برای سازمان مهم هستند.۱۰- بازخور : حدی که کارکنان در رابطه با عملکردکاری خود ، بازخور دریافت می کنند.۱۱- مشارکت : حدی که کارکنان مجاز به شرکت در تصمیم گیری در رابطه با کارشان هستند[۹].مطالعه برانینگ و سیندر در تحقیقی که توسط برانینگ و سیندر (۱۹۹۳) صورت گرفته نقش میانجی و تعدیل کننده جنسیت و پست و مقام در ارتباط بین تعهد سازمانی و متغیرهای اثرگذار

بر آن مورد توجه واقع شده است . در این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تفاوتهای جنسی و تفاوت در پست و مقام در رابطه با تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن چهار گروه نمونه انتخاب شده اند:سرپرستان زن ، کارکنان زن ، سرپرستان مرد ، کارکنان مرد . عوامل موثر بر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل در چهار دسته زیر طبقه بندی شده اند : الف – رویه های اجتماعی ، شامل : سبک رهبری ، انسجام تیم و .....ب- آگاهی از موقعیت ، شامل : تضاد نقش ، وضوح نقش و .......ج- ارزیابی شخصی شامل احساس شایستگی فردی .د- رضایت شغلی شامل رضایت از کار ، رضایت از همکاران ، رضایت از حقوق ، رضایت از فرصتهای ارتقاء[۶].تعاریف استرس استرس به معنای فشار واژه ای است که از فیزیک به عاریت گرفته شده است و امروزه برای بیان فشار روان تنی کاربرد عام یافته است . به عبارت کلی استرس حالتی است در درون و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی یا جسمی به فرد است . بنابراین شاید فشار عصبی معادل دقیقی برای استرس نباشد . چرا که استرس حالتی ناشی از فشار است نه خود فشار اما با اندکی اغماض می توان استرس را همان فشار عصبی معنی کرد . در لغت نامه پزشکی Steadman استرس چنین تعریف شده است :۱- استرس عکس العمل (واکنش ) بدن حیوان به نیروهای مضر طبیعت ، عفونت ها و حالات مختلف غیر طبیعی است که تعادل روانی را به هم می زند.۲- استرس نیروی مقاومتی است که در نتیجه یک نیروی وارده خارجی در بدن بوجود می آید.۳- در روانشناسی ، استرس یک نیروی فیزیکی یا روانی است که به هنگام وارد شدن بر شخص باعث فرسایش یا عدم تعادل می شود[۳].مورهد و گریفین استرس را بعنوان عکس العمل فرد برای سازگاری نسبت به محرکی که الزامات فیزیکی و روانی گسترده ای را برای او بوجود می آورد تعریف کرده اند[۷].در تعریفی دیگر استرس را پاسخی دانسته اند که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی غیر عادی به صورت رفتاری روانی یا جسمانی از خود بروز می دهد.. در این تعریف استرس عبارت از عکس العمل های فرد در مقابل موقعیت های تهدید کننده در محیط می باشد [۱].عوامل استرس زا بسیاری از عوامل می تواند باعث ایجاد فشار عصبی شوند شکل (۱) فشارهای عصبی سازمانی را نشان می دهد که شامل عواملی از محیط کار می باشد و می تواند باعث ایجاد فشار عصبی در کارکنان شود. فشارهای عصبی سازمانیفشارهای عصبی سازمانی عواملی از محیط کار هستند که می توانند باعث ایجاد فشار عصبی شوند چهار مجموعه کلی فشار عصبی سازمانی عبارتند از : ۱) الزامات شغلی عوامل ایجاد فشار عصبی در مشاغل می باشند . به عنوان مثال بعضی از شغلها بیش از سایر مشاغل دارای فشار عصبی م بیاشند . مشاغل جراحی ، کنترل ترافیک هوایی و هدایت تیمهای فوتبال حرف های ، در مقایسه با شغلهایی مانند پزشک عمومی ، مسئول بار هواپیما و مسئول آموزش تیم تحت فشار عصبی بیشتری هستند .۲) الزامات فیزیکیبستگی به مکان شغل دارد . یکی از عوامل مهم درجه حرارت است . به عنوان مثال ، ممکن است کار کردن در فضای آزاد هنگامی که درجه حرارت بی نهایت زیاد است ، منجر به ایجاد فشار عصبی شود . این موضوع در مورد دفتر کاری که حرارت نامناسب دارد و سرد است نیز صدق می کندطرح دفتر کار نیز می تواند مشکل آفرین باشد . به عنوان مثال دفترهایی که دارای طرح نامناسبی می باشند ممکن است باعث شوند که افراد نتوانند محیطی خصوصی برای خود داشته باشند ویا اینکه نتوانند مراودات اجتماعی خیلی زیاد و یا خیلی کم را تحمل کنند . مراودات اجتماعی خیلی زیاد ممکن است باعث جدایی فرد از وظیفه اش شده ، در حالیکه مراودات اجتماعی خیلی کم ممکن است به خستگی و یا انزوا منجر شود . به همین ترتیب نور کم ، نبود فضای کافی و نظایر آن می تواند منجر به ایجاد فشار عصبی شود .۳) الزامات نقشالزامات نقش نیز می تواند مبنای ایجاد فشار عصبی باشد . نقش عبارت است از مجموع رفتارهای سازمانی در یک گروه یا سازمان که با یک شغل سازمانی همراه شده باشد . فشار عصبی ممکن است ناشی ازالف) ابهام نقش (روشن نبودن انتظاراتی که از فرد دارند)ب)تضاد نقش (ناهماهنگی بین دو یا چند نقش باشد .)۴) الزامات درون شخصیآخرین مجموعه از عوامل ایجاد کننده فشار عصبی از سه الزام مراوده با دیگران تشکیل شده است که می تواند در یک محیط سازمانی مقابل فرد قرار گیرد .الف) فشارهای گروهی :مثل فشار برای محدود کردن تولید ، فشار برای انجام هنجارهای گروهی و نظایر آن می باشند .ب) سبک

رهبری :سبک رهبری نیز می توانـد باعث ایجاد فشار عصبی شود . فرض کنید فردی نیازمند حمایت اجتماعی رهبر خود می باشد ، اگر رهبر مورد نظر تا حـدودی خشن بوده و توجه و دلسوزی چنـدانی نسبت به او نشان ندهـد، احتمالاً احساس فشار عصبی خواهد کرد .ج)شخصیت :شخصیت و رفتار نیز ممکن است باعث ایجاد فشار عصبی شود . تضاد ، زمانی به وجود می آید که دویا چند نفر با وجود تفاوتهایی که با هم دارند ، مجبور به همکاری باشند [۷].نتایج تحقیقات مشابه پیشیندر تحقیقی تحت عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و استرس شـغلی در مدیران بیمارسـتانهای آموزشـی دانشـگاه علوم پزشـکی اصفهان ۱۳۸۶ که توسط یعقوبی،محمـدیان و جوادی انجام شـد به این نتیجه رسـیدند که بین استرس شـغلی مـدیران و بعد عقلایی تعهد رابطه معنی داری مشاهده شده است. بین استرس شـغلی مـدیران و بعـد هنجاری و عاطفی  تعهـد رابطه معنی داری مشاهـده نشد.و در نهایت بین استرس شـغلی مدیران و بعد تعهـد سازمانی رابطه معنی داری مشاهـده نمی شود.انگل و پری پژوهشـی در زمینه تعهد سازمانی انجام دادند و نتیجه گرفته اند که تعهـد سازمانی با عواملی چون سازگاری ، ترک شـغل ، استرس و میزان عملکرد رابطه دارند اما با میزان کم کاری و غیبت از شـغل رابطه ای وجود ندارد[۱۴].کاتلین دال در تحقیقی با عنوان بررسـی رابطه سـبک رهبری و تعهد سازمانی با تاثیر استرس به این نتیجه دست یافته است که بین استرس و تعهد رابطه ای وجود ندارد ودر این  تحقیق وی استرس را بعنوان عامل واسط در نظر گرفته است [۱۱].چنگ بر تحقیقی که برروی پرسـتاران کشور تایوان انجام داده است به این نتیجه رسیده است که استرس برروی تعهد سازمانی تاثیر داشـته که آن نیز بنوبه خود برچگونگی رفتار سازمانی فرد تاثیر می گـذارد[۱۰].۴-هـدف تحقیقهدف این تحقیق این است که رابطه بین استرس شـغلی و تعهـد سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی اسـتان مازنـدران را بسـنجد.در راسـتای این هدف کلی رابطه استرس شغلی با ابعاد تعهد سازمانی در مدل     می یر و آلن نیز مورد  بررسی قرار می گیرد  که اهداف جزئی تحقیق به شمار می آیند.۵-سوالات تحقیق سوال اصـلی:  آیا بین استرس شـغلی و تعهـد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟سوالات فرعی :۱-  آیا بین استرس شغلی و تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟۲-  آیا بین استرس شـغلی و تعهـد مسـتمر کارکنـان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟۳-  آیا بین استرس شـغلی و تعهـد هنجاری کارکنـان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟۶-روش تحقیقبا توجه به هـدف تحقیق و ماهیت موضوع ،روش تحقیق از نوع توصـیفی- همبسـتگی می باشـد. جـامعه آماریجـامعه آمـاری در پژوهش حاضـر شامـل کلیه کارکنـان جهـاد کشـاورزی اسـتان مازندران می باشد. که در زمان انجام تحقیق تعداد کارکنان۱۸۱۴ نفر می باشند.نمونه آماری و روش نمونه گیری برای تعیین حجم نمونه آماری به جـدول کرجسـی و مورگان مراجعه شد و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت نمونه گیری  تصادفی ساده ۳۱۷ نفر از کارکنـان جهـاد کشـاورزی اسـتان مازنـدران انتخـاب شـده است .که از پرسـش نامه های پخش شـده ۳۰۹ عـدد عودت شده بودند.روش گردآوری اطلاعاتاطلاعات موردنیاز برای این تحقیق بر اساس دو پرسـش نامه جمع آوری شده است .از پرسشـنامه اول برای تعیین سـطح استرس شـغلی کارکنان و از پرسشـنامه دوم (می یر و آلن) برای اندازه گیری تعهد سازمانی کارکنان استفاده شده است .برای تعیین روایی این پرسشـنامه هـا از روش روایی قضاوتی اسـتفاده شـده است . این پرسشـنامه ها مو رد تأییـد اساتیـد رشـته مدیریت قرار گرفته است. و برای تأیید پایایی پرسشـنامه ها نیز از روش محاسـبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است . که برای پرسـش نامه استرس شـغلی ، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۹۲/۰و برای پرسشـنامه تعهد سازمانی(میر و آلن) ۸۴/۰بدست آمد و از آنجائیکه بالاتر از ۷/۰ بدست آمد از نظر پایایی مورد تایید قرار گرفتند .روش تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیقدر این پژوهش هم از آمار توصـیفی وهم ازآمار استنباطی جهت تجزیه وتحلیل اطلاعات استفاده شده است.در تحلیل توصیفی از توزیع فراوانی و محاسبه شاخصـهای مرکزی اسـتفاده شده و درتحلیل اسـتنباطی از آزمون ناپارامتری  ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده شده است . ۷-یافته های توصـیفی تحقیقدر پژوهش حاضـر به منظور تعیین ویژگی های جمعیت شـناختی تعداد شـش سوال در پرسشنامه مطرح شده است که عبارتند از سن ، جنس ، سابقه خدمت اداری ، میزان تحصـیلات ، رشـته تحصـیلی و پست سازمانی. براساس اطلاعات

حاصل از استخراج پاسخ های تعداد ۳۰۹ نفر از اعضای نمونه تعداد ۲۵۸نفر مرد و تعداد ۵۱ نفر زن می باشند و تعداد ۲۴ نفر سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال و تعداد ۴۵ نفر سن بین ۳۱تا ۴۰ سال و تعداد ۱۵۷نفر سن بین ۴۱ تا ۵۰سال و تعداد۸۳ نفر بالای ۵۰ سال سن دارند . تعداد ۲۳نفر دارای سابقه خدمت اداری کمتر۵ سال و تعداد ۱نفر دارای سابقه خدمت اداری کمتر ۱۰ سال وتعداد ۳۵نفر دارای سابقه خدمت اداری بین ۱۰ تا ۱۵ سال و تعداد۵۲ نفر دارای سابقه خدمت اداری بین ۱۵ تا ۲۰ سال و تعداد ۱۹۶نفر دارای سابقه خدمت اداری بالای ۲۰سال می باشند. تعداد۱۱ نفر دارای تحصیلات زیر دیپلم و تعداد نفر۵۶ دارای تحصیلات دیپلم و تعداد ۵۶نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم و تعداد ۱۶۴نفر دارای تحصیلات لیسانس و تعداد ۲۲نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشند تعداد ۱۳۰ نفر دارای رشته تحصیلی انسانی و تعداد ۱۴ نفر دارای رشته تحصیلی ریاضی و تعداد ۱۴۲ نفر دارای رشته تحصیلی تجربی و تعداد ۲۳ نفر دارای رشته تحصیلی فنی می باشند. تعداد ۹۸در پست پشتیبانی و اداری و تعداد ۱۴۶نفر در پست کارشناس و تعداد ۴۱نفر در پست کارشناس مسئول و تعداد ۲۴نفر در پست مدیریت بودند. ۸-آزمون سوالات در این قسمت ابتدا به سوالات فرعی و در پایان به سوال اصلی پاسخ داده می شود.۱-آیا بین استرس شغلی و تعهد عاطفی کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟نتیجه آزمون: با استفاده از روش آزمون غیر پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن در نرم افزار spss با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده بیشتراز پنج درصد است ( ۰/۰۵ sig ) بوده بنابراین به این نتیجه رسیده ایم که میان تعهدعاطفی و استرس شغلی رابطه ای معنی داری وجود ندارد.ضریب همبستگی سطح معنی دار تعداد۱۲. ۰۶۸. ۳۰۹ ۲-آیا بین استرس شغلی و تعهد مستمر کارکنان جهاد کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد ؟نتیجه آزمون: با استفاده از روش آزمون غیر پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن در نرم افزار spss با توجه به این که سطح معنی داری محاسبه شده کمتراز پنج درصد است ( ۰/۰۵ sig

[۸]Ab Rahman Nik Mutasim ۲۰۰۲ " Commitment to organization versus commitment to profission " Journal pengurusan ۲۱ , pp . ۷۷-۹۴[۹]Allen, N.J.& Meyer, J.P.(۱۹۹۰) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. Journal of Occupational Psychology, Vol.۶۳, PP:۱-۱۸.[۱۰]Chu,IC.The impact of social support and job strees on public health nurses orgazinational citizenship behaviors in rural Taiwan.Public health nurses ۲۰۰۶۲۳(۶):۴۹۶.[۱۱]Kathleen D.Leader ship style and organizational commitmentMediating Effect of Role Stress.Joumal of Managerial Issues ۲۰۰۸۱۰(۱):۱۰۹-۳۰.[۱۲]Mayer, R.C & Schoorman, D.F “Differnting antecedents of organizational commitment: a test of march and simon modle”, Journal of organization behavior, Vol ۱۹ no ۱ (۱۹۹۸). [۱۳]Meyer JS,Herscovitch L,Topoinytsky L.Affective,continuance,and normative commitment to the OrganizationA Meta-analysis of Antecedents,correlate and consequence.journal of Vocational behavior ۲۰۰۱۶۱:۲۰-۲۵.[۱۴]Mossadeghrad AM.A survey about the relationship between job satisfaction and organizational commitment among staffs of Isfahan University of Medical Sciences hospitals ]Research Project.[School University of Medical Sciences۲۰۰۵.]Persian [Study The Relantionship Job Strees and Organiztional Commitment to employee Agriculture Organization mazandaran provinceAbstract:In this paper the relationship between job stress and organizational commitment to employee Agriculture

Organization Mazandaran province were analyzed.The research major question is whether between job stress and organizational commitment Agriculture employee significant relationship exist?The major question has been the origin of three questions for this research.Research methods, is correlation- survey and For this purpose a sample of ۳۱۷ people from its members, with simple random sampling is used.Two questionnaires is measuring instrument. After collecting data from Spearman test was used to answer questions.And the results indicate that job stress and organizational commitment among them there was not significant relationship and similarly, affective and normative commitment to employees with job stress was not significant relationship and Only the continuous commitment of employees with job stress and significant relationship exists.The end article is given suggestions for this factor.Key words: organizational commitment, continuous commitment, affective commitment, normative commitment, job stress

## بررسی پژوهشی اعتیاد به کار در شرکت پتروشیمی بیستون

مولفین: بهناز پایمرد–مهدی سهرابی مقدمه: اصطلاح اعتیاد به کار (Workaholism) یا کارشیفتگی نخستین بار توسط وین اوتس در کتابش، با عنوان: اعترافات یک معتاد به کار عنوان شد. در فرهنگ لغت هریتیج، معتاد به کار به شخصی گفته می شود که نیاز وسواس گونه و بی امانی نسبت به کار دارد. اعتیاد به کار، اعتیادی است که برای شخص می تواند لذتبخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده ای این حالت را یک بیماری می دانند که در دسته اختلال های وسواس گونه قرار می گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، دنیا بر سرشان خراب خواهد شد. آنها لزوماً عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا- از خود نشان نمی دهند. اگر شخصی تصور کند که خودش تنها کسی است که می تواند این کار بخصوص را انجام دهد، به احتمال زیاد یک معتاد به کار یا Workaholicبه شمار می آید. بسیاری از پژوهشگران و متخصصان هنجارهای انسانی بر این باورند که اعتیاد به کار یکی از سخت ترین انواع اعتیادهاست که به دلیل بد نبودن ظاهری آن، نه تنها از سوی دیگران مورد انتقاد قرار نمی گیرد، بلکه تشویق هم می شود. در شرایطی که بسیاری، اعتیاد به الکل یا مواد مخدر را به شدت تقبیح می کنند، اعتیاد به کار یا عادت به پرکاری، مانند یک بیماری نهفته و موذی می تواند زندگی شخصی یا خانوادگی فرد را از هم بپاشد.مطالعه جدیدی که توسط محققان دانشگاه مریلند آمریکا انجام شده، نشان می دهد که کار زیاد، زندگی خانوادگی را تحلیل می برد. این تحقیق که نتایج آن در سال ???? در مجله روان شناسی عملی (Psychology of Applied Journal) به چاپ رسیده نشان داد که ساعت کاری زیاد باعث تداخل کار و زندگی خانوادگی می شود که این مسئله، خود افسردگی و سایر مشکلات ناشی از استرس را به دنبال دارد.کار زیاد، حتی در مواردی باعث مرگ افراد هم شده است. از مهمترین این موارد می توان به مرگ چن یی نی کارگردان ?? ساله چینی در اثر خونریزی گوارشی در سر صحنه فیلمبرداری فیلم آرایشگر و نیز مرگ وانگ جون یائو رییس گروه جون یائو اشاره کرد. وی نخستین شرکت هواپیمایی خصوصی را در چین دائر کرد ولی در سن?? سالگی بر اثر سرطان دستگاه گوارش، جان خود را از دست داد.ژاپن معمولا به شکل یک فرهنگ معتاد به کار تصویر می شود. بسیاری از آنها بر این باورند که ساعات زیاد کار کردن پشت میز، نشان دهنده وفاداری به سازمان است. بسیاری از کارمندان ژاپنی

نسبت به ترک کردن زودهنگام کار بی میل بوده، بر این عقیده اند که: «رئیسم نمی خواهد زودتر به منزل برود. چون رئیس وی نمی خواهد زودتر به منزل برود، پس من هم نمی توانم زودتر به منزل بروم، چون رئیسم نمی خواهد زودتر به منزل برود». سالیانه عده ای از ژاپنی ها به دلیل کار بیش از اندازه، زندگی را ترک می گویند و حتی برای مرگ در اثر کار زیاد، واژه ای به نام کاروشی (Karoshi) دارند در مواردی که بتوان ثابت کرد علت مرگ کار بیش از اندازه بوده است، خانواده این شخص می توانند به دلیل عدم مداخله کارفرما در رفتار خود تخریب گرانه کارمندش، از او تقاضای غرامت کنند .اوتس اعتیاد به کار را نوعی خو گرفتن به چیزی میداند. وی معتاد به کار را شخصی می داند که نیاز فراوانی به کار دارد که اختلال ها و تعارض های زیادی را در سلامت جسمانی، شادی و شعف شخصی، روابط بین فردی و روحیه اجتماعی بودن، به وجود می آورد. اسپنس و رابینز نخستین تعریف آکادمیک و عملی از واژه اعتیاد به کار را ارائه کردند. از دیدگاه آنها، اعتیاد به کار از یک سری از نگرشها و برداشت های افراد نشات گرفته است. آنها معتاد به کار را به شخصی قلمداد می کنند که درگیری در کار بالا، احساسات جبری بالا یا اشتیاق درونی فوق العاده ای نسبت به کار دارد و لذت کمی از کار خود می برد ?.دیدگاه روان شناسانه به اعتیاد به کارنظریه های روان شناختی و جامعه شناختی، دلایل زیادی برای ابتلا به انواع اعتیاد ذکر می کنند، اما ما در اینجا بیشتر قصد داریم از جنبه های درونیتر و تا حدودی متعالی تر، این دلایل و عوامل را بررسی کنیم، هر چند می دانیم که آن دلایل نیز نتیجه بررسیها و پژوهشهای علمی و تجربی می باشند و کاربردهای ویژه خود را دارند.اعتیاد به کار، نوعی نیاز تسکین ناپذیر به مشغول بودن است که در آن علائم زیر قابل ملاحظه اند ? :انکار: مثل همه معتادان این افراد ساعات گرفتاری خود را کمتر از آن چه هست بیان می کنند و تمامی ساعاتی را که در منزل و روزهای تعطیل به مسائل مربوط به کار مشغولند، نادیده می گیرند. در عین حال این افراد به نیاز همسر و فرزندان خود بی توجه بوده و اعتراض آنان را نشانه بهانه گیری و پر توقعی می دانند ?.افسردگی: به طور کلی این افراد احساس سر زنده و شادابی ندارند و گاه علائم افسردگی نیز در آنان بروز می کند ?.تحریف واقعیت : در موارد بسیار، این بیماران واقعا به آن چه می کنند نا آگاه بوده، و واکنش های غیر معقول را که از خود نشان می دهند، موجه و معقول می پندارند ?.کاهش اعتماد به نفس: باوجود توفیق های اقتصادی چشمگیر، این افراد ظاهراً قدرتمند و متکی به نفس، در درون متزلزل و ناپایدارند ?.نیاز به کنترل: این علامت یکی دیگر از واکنش های دفاعی این افراد است به گونه ای که می خواهند نبودن خود را با بهانه گیری های هنگام حضور جبران کنند. اینان به عنوان واکنش جبرانی بیش از اندازه نسبت به آنچه در غیاب آن ها در خانه و خانواده می گذرد، حساس بوده، متاسفانه با فرم بدبینانه ای مسائل را تحلیل می کنند. این جمله را بارها از همسران چنین افرادی می شنویم که میگویند: «هیچوقت که خونه نیست... ، وقتی هم که هست از نبودنش بدتره... »کارکردن در این بیماران به سهولت تبدیل به مساله اساسی زندگی شده، به راحتی جای نیازهای احساسی، اجتماعی و حتی تفریحات این افراد را می گیرد.در مراحل پیشرفته، غرق در جنون سیری ناپذیر کار... کار... کار این بیماران دست از مراقبت از خویش بر می دارند. این مرحله از مراحل خطرناک است، زیرا بیماران نسبت به سلامت خود بی توجه شده، نیازهای روحی و جسمانی خود را نادیده گرفته، در معرض خطر ابتلاء به بیماریهای گوناگون قرار میگیرند.برخی نظریه پردازان در زمینه اعتیاد، بر این باورند که اعتیاد و اشتیاق فراوان به کار، ناشی از شیفتگی فرد نسبت به کار است. اینان این افراد را خودشیفته می نامند. خودشیفتگی (Narcissism) ریشه در واژه یونانی نارسسیوس دارد. نارسسیوس پسری زیبا ولی متکبر و خودبین بود که روزی هنگامی که تصویر خود را در آب دید شیفته خود شد و جان سپرد. خودشیفتگی به دوست داشتن افراطی خود یا خودبینی و تکبر و خود ستایی، نداشتن همدلی با دیگران، و خود محوری دلالت دارد.در تحقیقی بعد انکار، توجیه کردن، خود بزرگ بینی، خودپرستی اسنادی، استحقاق و حقانیت و اضطراب و نگرانی به عنوان ابعاد شخصیت خود شیفته این گونه در نظر گرفته شده است) ?.انکار: شخصیت خود شیفته اغلب تفاوت بین خود ایده آل و خود واقعی را انکار می کند. انکار موجب فرار پذیرش مسئولیت اشتباهاتش می شود) ?.توجیه: پیدا کردن دلیل برای رفتارهای غیرقابل

قبول به منظور ارائه آنها به شکل قابل قبول است تا کارها، سیاستها و تصمیماتشان منطقی و معقول جلوه کند) ?.خود بزرگ بینی: خودشیفته نسبت به توانائیهای خود اغراق می کند و دانائیها، دستاوردها و مهارتهای خود را بیش از حد تخمین می زند)?. خودپرستی اسنادی: پیامدهای مطلوب، موفقیتها و نتایج مثبت را به عوامل درونی خود نسبت داده، پیامدهای نامطلوب، شکستها و نتایج منفی را به عوامل بیرونی نسبت می دهد) ?.استحقاق: استثمار دیگران را حق خود دانسته و با دیگران همدلی ندارد)?. اضطراب: از احساس افسردگی و بی ارزش بودن رنج می برد و نیاز شدیدی به ثبات و اطمینان دارد.یکی از صحنه های بروز خودشیفتگی، سازمانها هستند. افراد خودشیفته می توانند مهارتها و قابلیتهای خود را هنگام کار نمایان کنند. افراد خودشیفته سعی دارند در زمان کار، تواناییهای خود را به رخ کشیده و تصمیم های موفق خود را جلوه دهند؛ از اینرو زمان زیادی را صرف کار خود می کنند ?.پرکار بودن در برابر اعتیاد به کاراصطلاح اعتیادبه کار، در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد افراد پر انرژی نیز به کار برده می شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیتهای فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می گیرند. این افراد، اشخاصی طبیعی هستند که تنها تفاوتشان با دیگران ، برنامه ریزی درست درامور زندگی شخصی و شغلی است.به باور اسکات و دیگران ، افراد با ساعتهای طولانی کار، لزوماً معتادان به کار نیستند. به عبارتی، ساعتهای طولانی کار، رفتاری است که دلایل نگرشی بسیاری را می توان برای آن متصور شد که تنها یک یا تعداد اندکی از این دلائل را می توان با اعتیاد به کار مرتبط دانست. افراد با درگیری و اشتیاق بالا نسبت به کار، مستعد کار کردن در ساعتهای طولانی بوده، به تبع آن، آماده ابتلاء به اعتیاد به کارانند.به عبارت دیگر: اعتیاد به کار را می توان در کنار موارد دیگر استفاده افراطی از چیزی، عنوان کرد. اما برای تشخیص پرکار بودن ناشی از برنامه ریزی درست و داشتن انرژی کافی و اعتیاد به کار، می توان به موارد اختلاف این دو، توجه کرد) ?.افراد کوشا، کار را به عنوان مورد واجب انجام می دهند و در زمان هایی آنرا یک وظیفه ارضا کننده می دانند. معتادان به کار، کار خود را به عنوان جایی امن و فارغ از امور پیش بینی نشده زندگی در نظر می آورند که می توانند با کمک آن از احساسات و تعهدهای ناخواسته، دور شوند) ?.افراد کوشا می دانند چگونه و در چه زمانی محدوده ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به گونه ای کامل در کنار خانواده و دوستان حاضر باشند و در برنامه های آنها شرکت کنند. معتادان به کار، اجازه می دهند کارشان در فهرست امور زندگی، بیشترین درجه اهمیت را پیدا کند.آنها غالبا به خانواده، دوستان و فرزندان خود تعهداتی می دهند که بعد به خاطر ضرورتهای کار این قول و قرار را می شکنند) ?افراد کوشا می توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند، اما معتادان به کار نمی توانند کار نکنند. آنها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام به سمت مسائل و مشکلات کاری پر می کشد.روش گراندد تئوری چیست:استراوس و کوربین در سال ۱۹۹۴ در یک تعریف مشابه گراندد تئوری را این گونه تبیین کرده اند:گراندد تئوری یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگران در حوزه های موضوعی گوناگون امکان می دهد تا به جای اتکا به تئوری های موجود، خود به تدوین تئوری اقدام کند.گراندد تئوری(نظریه زمینه ای) یک روش پژوهش عمومی برای تولید تئوری است. منظور از نظریه زمینه ای، نظریه برگرفته از داده هایی است که در طی فرایند پژوهش به صورت نظام مند گردآوری و تحلیل شده اند. در این راهبرد، گردآوری و تحلیل داده ها و نظریه ای که در نهایت از داده ها استنتاج می شود، در ارتباط نزدیک با یکدیگر قرار دارند. پژوهشگر به جای این که مطالعه خود را با نظریه از پیش تصور شده ای آغاز کند، کار را با یک حوزه مطالعاتی خاص شروع کرده، اجازه می دهد که نظریه از دل داده ها پدیدار شود.نظریه بر گرفته از داده ها نسبت به نظریه ای که حاصل جمع آمدن یک سلسله مفاهیم بر اساس تجربه یا تاملات صرف است، با احتمال بیشتری می تواند نمایانگر واقعیت باشد و از آن جا که نظریه های زمینه ای از داده ها استنتاج می شوند، می توانند با ایجاد بصیرت و ادراک عمیق تر، رهنمود مطمئنی برای عمل باشند. گراندد تئوری در ساده ترین شکل ممکن عبارت است از فرایند ساخت یک نظریه

مدون از طریق گردآوری سازمان یافته داده و تحلیل استقرایی داده ها برای پاسخگویی بر پرسش های نوین آن دسته از پژوهش های کیفی که فاقد مبانی نظری کافی در زمینه موضوع مورد مطالعه هستند.۵ ویژگی نظریه هایی که از طریق گراندد تئوری تولید می شوند:۱. پژوهشگر را قادر به توضیح و تشریح موضوع مورد مطالعه سازد و امکان پیشگویی در مورد رخدادهای ممکن در زمینه تحقیق را فراهم سازد.۲. در پیشرفت مبانی نظری موضوع مورد مطالعه مؤثر باشد و در آن مشارکت کند.۳. علاوه بر مبانی نظری در زمینه های علمی موضوع مورد مطالعه نیز کاربرد داشته باشد.۴. رویکرد تازه ای برای نگرش به موضوع مورد مطالعه فراهم آورده و پژوهشگر به مرحله ای از شناخت نسبت به داده برساند که بتواند به داده گردآوری شده معنا و مفهوم ببخشد.۵. پژوهش های آتی در زمینه مورد نظرتشریح محیط پژوهش:شرکت پتروشیمی بیستون در زمینی به مساحت ۶۳ هکتار و در شمال شرقی شهر کرمانشاه واقع شده است . این شرکت در بهمن ماه ۱۳۸۳ رسما به بهره برداری و افتتاح رسید .خوراک این مجتمع نفت سفید به میزان ۳۸۶ هزار تن و بنزن به میزان ۱۹ هزار تن در سال می بشد . تولیدات آن L.A.B به میزان ۵۰ هزار تن و HAB به میزان ۶۵۰۰ تن در سال می باشد . ازLAB به عنوان ماده پایه و اولیه جهت تولید شوینده ها و از HAB به عنوان ماده مورد استاده در تولید روغن های روان کننده صنعتی به کار می رود .این شرکت درای ۲۶۰ نفر نیروی رسمی می باشد که ۸۰ نفر در قسمت تولید یا بهربرداری شرکت مشغول به کار می باشند .هدف از پژوهش:بررسی میزان اعتیاد به کار در شرکت پتروشیمی بیستون .در این پژوهش سعی شد در یک محیط ارام مصاحبه انجام پذیرد و کلیه پاسخها محرمانه باشد . حتی در مشخصات مصاحبه شونده از ذکر نام و نام خانوادگی خودداری گردید تا مصاحبه شونده صادقانه به سوالات پاسخ دهد و ترسی از احتمال لو رفتن یا فاش شدن مشکلات احتمالی خود نداشته باشد .نوع پژوهش:کیفیروش پژوهش:با استفاده از روش گراندد تئوریمنابع دریافت اطلاعات:نفرات قسمت بهره برداری شرکت پتروشیمی بیستونمعیارهای انتخاب افراد در پژوهش:۱- داشتن حداقل مدرک فوق دیپلم۲- داشتن حداقل ۱ سال سابقه کار۳- علاقمندی به شرکت در پژوهشتعداد نمونه:۳۰ نفرمیزان تحصیلات :کاردانی ،کارشناسی ، کارشناسی ارشدروش دریافت اطلاعات : از پاسخ های تشریحی داده شده به سوالاتمشخصات شرکت کنندگان در مطالعه :شرکت کنندگان از پرسنل بهره برداری شرکت پتروشیمی بیستون بودند که در واحدهای LPU ، utility و NPU مشغول به کار بودند . سطح تحصیلات از کاردانی تا کارشناسی ارشد بود . پست سازمانی افراد ،اپراتور سایت ، ارشد سایت ، کارشناس اتاق کنترل و شیفت کنترل بودند . سن شرکت کنندگان در فاصله ۲۴ تا ۳۷ سال قرار داشت . سابقه افراد بین ۱ تا ۱۲ سال بوده است و از بین افراد ۱۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ، ۱۰ نفر کاردانی و ۵ نفر هم کارشناسی ارشد بودند .مراحل اجرای پژوهش:۱- انتخاب موضوع۲- تهیه و تدوین پرسشها۳-جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه ها۴- کدگذاری (آزاد ، محوری ، انتخابی)۵- تحلیل اطلاعات موجود۶- نگارش تئوریچگونگی استخراج کدها :جهت استخراج کدها جهت کدگذاری آزاد-محوری سوالاتی جهت پاسخگویی شرکت کنندگان تهیه شد که نمونه سوالات به شرح زیر می باشد .پرسشها کد آزاد کد محوری۱- تعریف شما از اعتیاد به کار در سازمان چیست ؟ ۶ ۴۲- دیدگاه شما در مورد کارتان چیست ؟ ۸ ۲۳- آیا از عوارض اعتیاد به کار آگاه هستید ؟ توضیح دهید ۱۲ ۴۴ سازمان برای جلوگیری از اعتیاد به کار چه اقداماتی انجام داده است ؟ ۹ ۱۵- آیا کار بر زندگی خانوادگی شما تاثیر داشته است ؟ توضیح دهید ۸ ۴۶- فکر می کنید به چه میزان به کار نیاز دارید ؟(از لحاظ اقتصادی،اجتماعی،روحی) ۶ ۵۷- روابط شما با سایر همکارانتان در محیط کار چگونه است ؟ توضیح دهید ۷ ۳مجموع ۵۶ ۱۲در این قسمت به بررسی کدهای آزادی که از سوال سوم یعنی عوارض اعتیاد به کار آمده است می پردازیم . شماره جوابها یا کدهای ازاد تعداد نظراتفردی ۱ مشکلات جسمی ناشی از کار زیاد ۲۲ ۲ مشکلات روحی و روانی ۲۵ ۳ ایجاد استرس زیاد در فرد ۱۶ ۴ عدم موفقیت در زندگی شخصی ۲۰ ۵ جذاب نبودن لذتهای زندگی ۸خانوادگی ۶ عدم توجه مناسب به خانواده ۱۱ ۷ عدم رضایت افراد خانواده از فرد ۱۴ ۸ بریدن فرد از خانواده و گریزان بودن از خانواده ۶سازمانی ۹ کار زیاد باعث اثر مثبت روی سازمان می شود ۵ ۱۰ تشویق فرد توسط سازمان بدون توجه به

مشکلات فرد ۱محیطی ۱۱ طرد فرد توسط دوستان و همکاران ۳ ۱۲ منزوی شدن در جامعه ۱بررسی کدهای سوال اول مربوط به تعریف اعتیاد به کارمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظراتعوامل فردی ۱ وابستگی بیش از حد به کار ۱۵عوامل شغلی ۲ کار کل زندگی شخصی را تحت تاثیر قرار می دهد ۱۰ ۳ مشکلات جسمی که از کار زیاد ایجاد می شود ۸عومل عملکردی ۴ توجه به کار در تمام اوقات روز ۱۶ ۵ کار زیاد و بیش از حد معمول ۲۰عوامل روحی ۶ وابستگی روحی به کار ۷بررسی کدهای سوال دوم یعنی دیدگاه فرد در مورد کارمحوری شماره جوابهایا کدهای آزاد تعداد نظراتعوامل شغلی ۱ کار پر استرس و پر خطر است ۱۶ ۲ کار خسته کننده است مخصوصا به علت شیفتی بودن ۱۲ ۳ کار یکنواخت و فاقد جذابیت است ۱۳ ۴ هیچ جذابیتی ندارد و فقط به علت دلایل مادی کار می کنم ۸ ۵ کار در زندگی اهمیت ندارد و فقط به صورت عادت در آمده ۸عوامل روحی ۶ از کار لذت بردن ۸ ۷ کار فراتر از احتیاجات اقتصادی است ۹ ۸ اهمیت زیاد کار در زندگی ۲۰بررسی کدهای سوال۶ : فکر می کنید به چه میزان به کار نیاز داریدمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظراتعوامل اقتصادی ۱ بنا به دلایل مادی ۲۱ ۲ از دست دادن کار در صورت کم کاری ۱۶عوامل اجتماعی ۳ از جنبه جایگاه اجتماعی ۹عوامل روحی ۴ از جنبه روحی ۹عوامل آموزشی ۵ از جنبه آموزشی ۳عوامل فرهنگی ۶ از جنبه فرهنگی و قومی ۲ بررسی کد سوال۵:تاثیر کار بر زندگی خانوادگیمحوری شماره جوابها یا کدهای ازاد تعداد نظراتعوامل رفتاری ۱ عدم فکر کردن به کار بعد از ساعات اداری ۱۰ ۲ تمایز محیط خانه و کار و عدم تاثیر پذیری خانواده از شغل فرد ۲۴عوامل فردی ۳ تماس با محل کار برای آگاهی از وضعیت شرکت ۱۸ ۴ تماس با همکاران برای کارهای مربوطه بعد از تایم اداری ۱۲عوامل شغلی ۵ خستگی ناشی از کار و بی حوصلگی در محیط خانواده ۱۰عوامل خانوادگی ۶ انتقاد خانواده از خستگی یا بی حوصلگی فرد ۶ ۷ عدم رسیدگی کامل به خانواده در بعضی روزها به علت کار شیفتی ۱۶ ۸ پرخاشگری در خانواده به علت فشار کاری ۶بررسی کدهای سوال۴:اقدامات سازمان برای جلوگیری از اعتیاد به کارمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظراتعوامل سازمانی ۱ سازمان کاری انجام نداده ۴ ۲ تاسیس باشگاه ورزشی ۱۳ ۳ اجاره استخر برای پرسنل و خانواده ۱۰ ۴ برنامه ها در ایام خاص برای خانواده و پرسنل ۱۱ ۵ ایجاد سفرهای زیارتی و سیاحتی داخلی برای پرسنل ۱۶ ۶ برگزاری مسابقات فرهنگی ، ورزشی و.. در سازمان ۱۸ ۷ استفاده از پزشک در داخل و خارج سازمان ۵ ۸ بازدید از شرکتهای مختلف برای تنوع و یادگیری پرسنل ۷ ۹ جابجایی شغلی در سازمان ۹بررسی کدهای سوال۷: روابط شما با همکارانتان چگونه استمحوری شماره جوابها یا کدهای آزاد تعداد نظراتعوامل رفتاری ۱ روابط خوب و صمیمی ۱۷ ۲ روابط تا حد روابط خانوادگی ۶ ۳ مرز قائل شدن بین روابط در محیط کار ۸ ۴ فقط روابط رسمی و در چارچوب سازمان ۳عوامل عملکردی ۵ وابسته به موقعیت طرف مقابل ۷عوامل فردی ۶ عدم مشکل با همکاران دیگر ۲۲ ۷ امر و نهی کردن دیگران ۳تدوین تئوری :پس از ارائه سوالات به ۳۰ نفر از پرسنل بهره برداری شرکت پتروشیمی بیستون پاسخهای انان بارها و بارها مورد بررسی قرار گرفت . پس از بررسی پاسخهای ۷ سوال ارائه شده به پرسنل ، ۵۶ کد آزاد از میان پاسخهای انها بدست آمد که پس از بررسی چندین باره کدهای آزاد ،۱۲ کد محوری از میان کدهای آزاد بیرون آمد که بصورت زیر می باشند .O عوامل فردیO عوامل فرهنگیO عوامل روحی و روانیO عوامل اجتماعیO عوامل رفتاریO عوامل عملکردیO عوامل سازمانیO عوامل خانوادگیO عوامل شغلیO عوامل اقتصادیO عوامل آموزشیO عوامل محیطیدر این پژوهش عوامل فردی ، اقتصادی ، سازمانی ،رفتاری مهمترین نقشها را در احتمال ایجاد یک فرد معتاد به کار بازی می کنند . از سواالت و کدهای یافته شده در بالا مشخص شد که یک فرد معتاد به کار دارای خصوصیات زیر می باشد ? .روابط غیر دوستانه با همکاران ?تمایل به امر و نهی کردن دیگران ?پرخاشگری در محیط خانواده ?بی حوصلگی فرد در محیط خانواده ?کار فراتر از احتیاجات اقتصادی فرد ?وابستگی روحی به کار ?مشکلات جسمی ناشی از کار ?کار کردن بیش از حد معمول ?عدم تعادل روحیجهت شناسایی افراد در سازمان روشهای مختلفی وجود دارد که استفاده از پرسشنامه و امتیازدهی آن یکی از بهترین روشها می باشد ، البته به شرطی که فرد در کمال صداقت به پرسشنامه جواب

دهـد . جهت رفع معضل اعتیاد به کار و رفع مشکلاتی که این حالت برای خود فرد و سازمان ایجاد می نمایـد با اسـتفاده از مطالبی که از پاسخ به پرسشـهای ارائه شـده بالا بدست آمد ، می توان از ترکیب راهبردهای گوناگون که از کد گزاری پاسخ ها بدسـت آمـد اسـتفاده نمود .مهمترین راهبردهـای رفع معضـل اعتیـاد به کـار بصورت زیر می باشـد ? :راهبردهـای فردی :(فرد می بایست از طریق عـادت به نه گفتن ، مشـارکت بـا همکـاران ، کـاهش ساعات کاری نسبت به کاهش اعتیاد به کار ایجاد کنـد ? )راهبردهای سازمـانی:(سازمـان می توانـد از طریق ایجـاد امنیت شـغلی ، گردش شـغلی ،سـفرهای خـانوادگی برای پرسـنل ، برگزاری مسابقـات تفریحی و ... نسبت به کاهش اعتیاد به کار اقدام کند ? )راهبردهای خانوادگی(خانواده می تواند از طریق ایجاد یک محیط حمایتی ، تشویق فرد به روابط اجتمـاعی ، ممـانعت از گوشه گیری فرد ، درخئـاست از فرد برای صـرف کردن زمان بیشتری برای خانواده و ........ نسبت این امر اقدام کند ? . )راهبردهای اجتماعی ( ورزشهای گروهی ، کارهای تیمی ، رویه های حمایتی اجتماعی ، نسبت به کاهش اعتیاد به کار اقدام نماید ? )راهبردهای شغلی ( گردش شغلی ، غنی سازی شغلی ، امنیت شغلی ، استفاده از تیمهای کاری در از بین بردن اعتیاد به کار مهم است .نتیجه گیری:در این پژوهش مشخص شد که اعتیاد به کار تاثیرهای منفی بر روی فرد دارد . امـا چون معمولاـ فرد اعتیـاد به کـار بسیار فعـال است ، معمولاـ توسـط سازمان تشویق می شود . البته بین افراد پرکار و معتاد به کار مرزی وجود دارد . به هرحـال می توان افراد معتـاد به کار را در سازمان شـناسایی نمود و با یک برنامه مشـخص ،توسط تغییراتی در رفتـار فرد و تاثیرگـذاری کمکهـای خـانواده و سازمـان به فرد معتـاد به کار کمک شایانی نمود .منابع •آنتونی گیـدنز، ترجمه منوچهر صبوری، جامعه شناسی، تهران : نشر نی، ۱۳۷۶ •بری گونتر، ترجمه مینو نیکو، روش های تحقیق رسانه ای منبع: ارسال شـده توسط عضو پایگاه مقالات علمی مـدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com تهیه و تنظیم: پایگـاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

## مدل بومی مستندسازی تجربیات در صنعت نفت ایران

بومی مسـتندسازی تجربیات در صـنعت نفت ایرانمولف: روح الله تولّایی ارائه مـدل بومی مسـتندسازی تجربیات خبرگان در صـنعت نفت جمهوری اسـلامی ایران- چکیده: به منظور جمع آوری، مسـتندسازی، توزیع و اسـتفاده موثر از تجربه های سازمانی در صنعت نفت که در ذهن مـدیران و کارشـناسان خبره و یا به صورت پراکنـده وجود دارد، نیاز به نظام و مدل مناسب ضـروری می باشد. در همیـن راسـتا در ایـن مقـاله، مـدل بـومی مسـتندسازی تجربیـات خبرگـان برای صـنعت نفت بـا روش کمی و پیمایشـی و بـا رویکرد کاربردی ارائه شـده است. به منظور تاییـد اعتبار، این مدل به صورت آزمایشـی برای مسـتندسازی تجربیات ۴۵ نفر از مدیران ارشـد صنعت نفت توسط موسسه مطالعات بین المللی انرژی انجام شـده و با اسـتفاده از نتایج و دسـتاوردهای آن اصـلاحات لازم در مدل اعمال شـده است. در نتیجه این مـدل شامل پنج مرحله اصـلی می باشـد که عبارتنـد از: ۱- مرحله شناخت،۲- مرحله آمـوزش، ۳- مرحله اکتساب دانش، ۴- مرحله ویرایش دانش، و ۵- طراحی بانک دانش و بسته سازی الکترونیکی از دانش. اجرا و تکمیل این طرح در تمامی بخش های صـنعت نفت، می تواند به عنوان گنجینه دانشـی ارزش آفرین برای نظام مقدس جمهوری اسـلامی ایفای نقش نماید و در همین زمینه صنعت نفت می تواند به عنوان صنعت داخلی پیشرو در زمینه مدیریت دانش الگوی مناسبی برای دیگر سازمـان ها باشـد.کلیـدواژه ها: مـدیریت دانش، مسـتندسازی تجربیات، دانش، صـنعت نفت.مقـدمه:جوامع انسانی تاکنون دو دوره اقتصادی را پشت سر گذاشته‌اند که در اولین دوره، اقتصاد بشر مبتنی بر کشاورزی بوده است. در این دوره که می‌توان آن را عصر کشاورزی نام نهاد، نیروهای کار شامل کشاورزان بودنـد که منابع و سـرمایه‌های اصـلی آنان زمین بود. در این دوره اقتصادی، محل تولید کشتزارها و زمین‌های کشاورزی بودند و عمده محصولات را محصولات کشاورزی شـکل می‌دادند. در عصر کشاورزی" فرد توانگر "به کسـی اطلاق می‌شد که زمین‌های وسیع تری را داشته باشد.ضرورت و اهمیت تحقیق:یک رخداد مدیریتی، از ظهور ایده

و دلایل بروز آن، بررسی جوانب مختلف مسأله و واقعیت‌های محیطی و سازمانی، مفروضات، فهم‌ها، پرسش‌ها، و نهایتاً تصمیم‌ها و بررسی اثرات اجرای آن، نه‌تنها نیازمند ثبت به‌عنوان یک واقعه‌ی تاریخی است، بلکه تحلیل صحیح این رویداد با همه‌ی زوایای آن می‌تواند راهگشای مدیران فردا باشد. از سوی دیگر توسعه‌ی مرهون ارتقای سطح مدیریت است و کوتاه‌ترین راه آن ارتقای دانش و توانایی‌های مدیران، یادگیری از تجربیات مفید و ارزنده و حتی آموختن از اشتباهات دیگر مدیران است. با در نظر گرفتن این موضوع که ایجاد مستندسازی و انتقال تجربیات یکی از عوامل اساسی در یادگیری سازمانی محسوب می‌شود، لازم است تا از تجربیات و دانش های نهفته (ضمنی) و آشکار(صریح) افراد و سازمان ها به شیوه مناسبی بهره‌برداری شود.منابع انسانی به دلیل محدودیت ظرفیت ضمیر خودآگاه قادر به حفظ و یادآوری تمامی مطالب به طور فی‌البداهه و کامل نیستند، همچنین عقیده اندیشمندان بر آن است که از این پس در عصر دانش بنیان هر فرد نباید تجربیات و اطلاعات خود را ملک شخصی خود بداند و به عنوان سرقفلی و سرمایه حرفه و کار خود قرار دهد. (الهی، ۱۳۷۹) از این رو مستندسازی روش ها، فنون و آموخته‌های انسان ها، راهکارهای مطمئن در انتقال تجربیات فردی و اجتماعی به دیگران است، تا جایی که سازمان های پیشتاز برای بهبود عملکرد کسب و کار، در حال گذر از دوران انباشت دانش فردی کارکنان به سوی دوران نگهداری دانش برای منفعت جمعی می‌باشند، زیرا در بسیاری از مواقع حفظ نظام یافته سوابق و تجربیات ارزشمند و انتقال صحیح آن به افراد در ابعاد وسیع اقتصادی و صنعتی می‌تواند مزیت های بسیاری نظیر کاهش زمان، جلوگیری از تکرار آزمون های پیشین و گاهی اوقات مخرب، ممانعت از هزینه‌های سخت افزاری و نرم افزاری برای دستیابی به یک تجربه و یا واقعه را به همراه داشته باشد. (میر سعیدی، ۱۳۷۷)تجربه‌های مدیران و نخبگان در صنعت نفت به عنوان سرمایه های فکری متعلق به این صنعت محسوب می‌شود که با مستندسازی در گذر زمان افزایش پیدا می‌کند، در غیر اینصورت درگذر حوادث از بین خواهد رفت.به طور کلی مهم‌ترین منافع و فواید مستندسازی تجربیات در موارد زیر خلاصه می‌شود.۱. ایجاد هم افزایی سازمانی به دلیل بهره‌برداری سایر افراد از تجربه‌های به دست آمده،۲. افزایش مجموعه تجربه‌ها و یادگیری از تجربه‌های دیگران،۳. ایجاد احساس و چشم انداز مشترک به دلیل مستندسازی و انتقال تجربه‌ها (Thompson, ۱۹۹۷)،۴. ثبت تاریخی، تحلیلی و عملی تجربیات، موفقیت‌ها و شکست ها، دستاوردها، مراحل رشد و سایر رویدادهای تعیین کننده سازمان و فراهم شدن زمینه مرور و ارزیابی آنها،۵. فراهم آمدن زمینه ثبت، گسترش، و آموزش فرهنگ سازمان به نسل‌های بعدی کارکنان و مدیران (مردانی و نظرزاده، ۱۳۸۸، ص ۴۹۰)،۶. ایجاد و گسترش بینش، دانش، توان و خلاقیت در بین مدیران و کارکنان،۷. ایجاد تحول سازمان از طریق انتقال مجموعه تجربه ها،۸. افزایش بهره وری سازمانی از طریق توجه به مستندسازی معیارهای مربوط به کارایی، اثربخشی و اجرای آنها (Denton, ۱۹۹۴)،۹. تسهیل گردش اطلاعات و تجربه‌های دیگران،۱۰. به وجود آمدن بستر مناسب مبادلهٔ تجربه‌ها و اندیشه‌ها از طریق تیمهای یادگیرنده (Mabey, ۱۹۹۵).اولین قدم در فرایند مستندسازی تجربه‌های خود و دیگران، شناخت نوع و ماهیت تجربه و سپس ثبت آن است. قدم دوم ارزیابی ضمن عمل و پس از عمل و کسب تجربه و سپس ثبت آن است. قدم دوم ارزیابی ضمن عمل و پس از عمل و کسب تجربه به طور ذهنی و سپس ارزیابی مجدد پس از ثبت و مستندسازی است. قدم سوم انتشار و در اختیار قراردادن تجربه‌های به دست آمده به دیگران است. البته دیگران نیز به این ترتیب قادر به ارزیابی تجربه خواهند بود. همچنین یکی از شیوه‌های ایجاد نظریه‌پردازی مدیریت بومی و اقتضایی، بهره‌برداری از تجربه‌های بومی ایجاد شده با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و اقلیمی است که از طریق نظام مستندسازی تجربه‌ها قابل حصول است. به طور خلاصه مستندسازی تجربه‌های خبرگان از جمله در صنعت نفت و استفاده مؤثر از آنها نیازمند مدل و ساختار مناسب می‌باشد که به منظور تدوین ساختار و فرایندهای مستندسازی تجربه‌ها از رویکردهای مختلفی بهره گیری شده است.پیشینه تحقیق:برای شناخت موضوعات و پدیده ها، علاوه بر بررسی های میدانی و شناخت وضعیت موجود آنها، می توان از پیشینه تحقیقاتی و مطالعاتی، اسناد و مدارک و سوابق در زمینه آن موضوع یا پدیده، بهره

برداری کرد. ( الهی و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۲۷) در چنـد سال اخیر اقدامات نظری و عملی گوناگونی در سطح کشور در خصوص مستند سـازی تجربیـات مـدیران صورت گرفته است که از جمله این کارهـای می توان به چاپ کتاب" تجربیات مـدیریتی "توسـط وزارت نیرو در سال ۱۳۸۴ و" کتاب ملی تجربیات مـدیران ایران "توسط شـرکت گسترش ارتباطات کارآفرین در سال ۱۳۸۶ اشاره کرد. همچنین در آبـان مـاه ۱۳۸۶، به منظور انتقـال منظم تجربیـات موجود به مـدیران جوان، نخسـتین همـایش ملی تـبیین و توسـعه تجربیات مدیران و سازمان های کشور برگزار گردید. همچنین پژوهشگاه صنعت نفت مستندسازی تجربیات مدیران طرح های خود را در سـال ۱۳۸۷ آغـاز کرده و هم اکنون در حـال انجـام می باشـد.در مجموع عمـده پروژه های مطالعاتی انجام شـده در این حوزه عبارتند از:۱. پروژه مسـتندسازی تجربیات مـدیران در مؤسـسه تحقیقات و آموزش مـدیریت وزارت نیرو،۲. مطـالعه ابعاد پروژه طراحی و اسـتقرار مدیریت دانش و اطلاعات در تعدادی از برق‌های منطقه‌ای (فارس، هرمزگان، کرمان و مازندران) توسط معاونت منابع انسانی و بهبود بهره‌وری شـرکت مادر تخصصـی توانیر (با همکاری معاونت‌های منابع انسانی شـرکت‌های برق منطقه‌ای) ،۳. پروژه مسـتندسازی تجربیات مدیران و کارشـناسان خبره شرکت ملی گاز ایران توسط موسسه مطالعات بین المللی انرژی،۴. پروژه مستندسازی تجربیات مدیران در شرکت ملی صنایع پتروشیمی،۵. پروژه سیستم جامع مدیریت دانش در شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی،۶. طرح جـامع مـدیریت دانش و سیسـتم جـامع تبـادل دانش در وزارت راه و ترابری (معـاونت آمـوزش، تحقیقـات و فناوری) ،۷. طرح جامع مـدیریت دانش در شـرکت پتروشـیمی رازی،۸. پروژه مسـتندسازی تجربیات مدیران در شـرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران، و... (پژوهشـگاه نیرو، ۱۳۸۷)تمـام این تلاش ها بیان گر آن است که سازمان های ایرانی نیز متوجه اهمیت نقش تجربه مـدیران در رشـد و بهبـود عملکرد سازمـان شـده انـد و در این راسـتا اقـدامات لـازم را شـروع کرده انـد.مفهوم تجربه و مستندسازیبا وجود مطرح شدن جامعه اطلاعاتی و دانشی ازسال ۱۹۹۰ در الگوی رشد اقتصاد جهانی، امروزه دانش مهمترین سرمایه جانشین سـرمایه فیزیکی و مـالی است. در این اقتصـاد محصولات و سازمان ها بر اساس دانش متولـد می شونـد، به حیات ادامه می دهنـد و تکامـل می یابنـد. در این میان موفق ترین سازمان ها آنهایی هسـتند که از این دارایی های ناملموس به نحو بهتر و سـریع تر اسـتفاده می کننـد. در جامعه دانشـی که ما در آن زنـدگی می کنیم منبع اساسـی اقتصاد دیگر سـرمایه، منابع طبیعی و یا کار نیست، بلکه دانش است. سازمان ها معمولاً دانش صریح خود را با استفاده از فناوری اطلاعات" IT "ذخیره می کنند، اما بیشتر دانش افراد در ذهـن آن هـا و در همکـاری هـای گروهی کـه انجـام می دهنـد ذخیره می شـود، لـذا یـک راه اولیـه برای کسـب دانش، تجربه است.براساس تعریفی، تجربه عبارت از بیان مشاهدات، تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری، ثبت، مقایسه، تمثیل، طبقه‌بندی و تعریف فعل و انفعالات پدیده‌ها است. در تئوری پردازی، روابط بین حقایق از راه تجربه کشف و تعیین می‌شود. (داوری، ۱۳۷۸) بر طبق تعریف دیگری تجربه عبارت است از تأثیرگذاری بر قضاوت و احساس از طریق هر نوع حادثه یا رویداد، خواه فرد شاهد آن باشد، خواه در آن مشارکت کند، تأثیرپذیری شخصـی و مسـتقیم در برابر هم و توصـیف مطلبی یا موضوعی، آشنایی شخصی، لذت یا رنج واقعی. (Shak, ۲۰۰۲) همچنیـن داونپـورت و پروسـاک ، در کتـاب" مـدیریت دانش "چنیـن بیـان می‌دارنـد کـه: تجربیـات بـه کارهـا و رویـدادهای گذشـته باز می‌گردد و از آنجا که واژه‌های Experience و Expert از یـک فعـل لاتین به معنای به بوته آزمایش گذاشـتن ریشه گرفته‌انـد، تجربه و تخصـص را می‌توان دو واژه مرتبـط به یکـدیگر دانست. بنـابراین مجرب و متخصـص به کسـانی اطلاق می‌شود که در زمینه‌ای خاص آموخته‌انـد در عمل آزموده و آبدیده شده‌اند. به باور آنان یکی از فواید اصـلی و اولیه تجربه، ایجاد تصویری تاریخی در ذهن است. به کمک این تصویر می‌توان شرایط و اتفاقات جدید را مشاهده و درک کرد، دانش ناشی از تجربه نقش یا نقوشـی آشنا در فرد به وجود می‌آورد که با استفاده از آنها می‌توان بین آنچه که اکنون در حال شکل گرفتن است و آنچـه کـه قبلاًـ اتفـاق افتـاده، ارتبـاط برقرار کرد (دانپـورت، ۱۳۷۹، ص۲۶).رویکرد مـدیریت دانش در مسـتندسازی تجربیـات خبرگانخروجی های مسـتند سازی تجربیات خبرگاناهداف تحقیق:هدف اصلی از انجام تحقیق حاضر مستندسازی تجربیات مدیریتی

و فنی مدیران و کارشناسان خبره صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران در حداکثر بازه زمانی کاری آن ها می باشد.همچنین اهداف فرعی تحقیق حاضر عبارتند از:سئوالات تحقیق:سئوال اصلی: بر اساس چه مدل و فرایندی می توان دانش های مدیریتی و فنی خبرگان صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران را مستند نمود؟همچنین سئوالات فرعی تحقیق عبارتند از:روش تحقیق:این مقاله با هدف آشنایی با مبانی و ضرورت های مستندسازی تجربیات مدیران و کارهای اجرا شده در صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران در این حوزه انجام شده است که درنهایت به ارائه یک مدل ترکیبی و بومی مستند سازی تجربیات مدیران برای صنعت نفت می پردازد.لذا نوع پژوهش حاضر توسعه ای-کاربردی است، چرا که در این  پژوهش علاوه بر جنبه آگاهی بخشی و علمی، جنبه کاربردی برای صنعت نفت داشته است، به طوری که هدف از این پژوهش ارائه مدل بومی مستندسازی تجربیات خبرگان صنعت نفت می باشد. به این ترتیب سعی شده است تا نتیجه نهایی این تحقیق، جنبه کاملاً کاربردی داشته باشد.همچنین روش انجام این پژوهش کمی و پیمایشی می باشد و به منظور جمع آوری اطلاعات از روش های مطالعات کتابخانه ای و بررسی اسنادی و مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام مصاحبه های شناختی با خبرگان می باشد و ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق فیش برداری می باشد.متدولوژی اکتساب دانش  در این تحقیق بر اساس متدهای معتبر اکتساب دانش انسان محور(HDKA ) می باشد. پس از بررسی تکنیک های رایج برای اکتساب دانش با متد انسان محور، از جمله تکنیک های پروتکل-آنالیز ، تکنیک پروتکل-جنریشن ، تکنیک طبقه بندی، تکنیک های دیاگرام محور و... در موسسه مطالعات بین المللی انرژی با همکاری مشاورین خبره، یک تکنیک ترکیبی و بومی را برای اکتساب دانش خبرگان صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران طراحی نموده است. به منظور تایید اعتبار، این مدل در یک طرح آزمایشی  برای مستندسازی تجربیات ۴۵ نفر از مدیران ارشد صنعت نفت که پس از سال ها تجربه در صنعت نفت، گنجینه هایی از تجربه و دانش نهان فنی و مدیریتی برای این صنعت محسوب می شوند، توسط موسسه مطالعات بین المللی انرژی انجام شده و با استفاده از نتایج و دستاوردهای آن اصلاحات لازم در مدل اعمال شده است.نتایج تحقیق:با عنایت به سابقه پویای ۱۰۰ سالگی صنعت نفت به عنوان نبض اصلی اقتصاد و صنعت در میهن اسلامی ایران و وجود دانش ها، تجربیات و نوآوری های بیشمار به خصوص در نزد مدیران و کارشناسان ارشد این صنعت، و به منظور حفظ، نگهداری و اشاعه ی این گنجینه گران بها، مدل بومی مستندسازی تجربیات خبرگان صنعت نفت در موسسه مطالعات بین المللی انرژی طراحی شده که مراحل آن به شرح زیر می باشد:۱- مرحله شناختاین مرحله اولین بخش روش ترکیبی موسسه مطالعات بین المللی انرژی می‌باشد که طی آن مقدمات کسب دانش از خبرگان فراهم می‌گردد. این مرحله به جهت شکل‌دهی پایه‌های بانک دانش، و نیز شکل‌گیری ذهنیت مشترک بین متخصصین مدیریت دانش، خبرگان مورد مطالعه و مدیران سازمان حائز اهمیت است.زیر بخش‌های این مرحله به شرح ذیل می‌باشد:۱-۱- تشکیل تیم راهبری مدیریت دانش (KMT )نظر به اینکه تمامی فعالیت‌های استخراج دانش بایستی به تأیید مدیریت طرح برسد و نیز برای شکل‌گیری تعامل سازنده بین سه بخش «متخصصین مدیریت دانش»، «خبرگان» و «مدیران و ذینفعان سازمان»، این تیم با حضور نماینده یا نمایندگان این سه بخش شکل می‌گیرد و نظارت بر روند کلی طرح و راهبری کلان آن و تصمیم سازی در مراحل مهم و حساس پروژه را بر عهده دارد.۱-۲- شکل‌دهی بانک اطلاعاتی خبرگان و صاحبنظراندر ابتدای طرح، بانک اطلاعاتی کاملی از خبرگان مورد مطالعه، که در بردارنده شاخص‌های دانشی این افراد براساس پرسشنامه‌های استاندارد سطح دانشی شخصی (PKQ ) است، طراحی و پیاده‌سازی می‌گردد. (پیوست شماره ۱)۱-۳- شناخت و مدل سازی حوزه های دانشی صنعت نفتبراساس بررسی مستندات سازمانی، انجام مصاحبه های شناخت با برخی از مدیران و کارشناسان صنعت و برگزاری جلسات مشترک بین منتخب خبرگان و مدیران سازمانی با متخصصین مدیریت دانش، حوزه های دانشی صنعت نفت بر اساس متدولوژی ترسیم نقشه دانشی مدل سازی می شود و با شناسایی کلاس‌ها و فیلدهای دانشی و نیز سطوح دانشی (KL )، درخت مفهومی  حوزه های دانشی صنعت نفت ترسیم می گردد  و در تیم

مدیریت دانش (KMT) تصویب می‌شود. این کلاس‌های دانشی و سطوح دانشی در مرحله تعیین سؤالات مصاحبه ها و کدگذاری دانش ها اهمیت ویژه ای دارند. پس از انجام طرح پایلوت در موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ درخت مفهومی حوزه های دانشی صنعت نفت با بیش از ۱۶۰ عنوان فیلد دانشی ترسیم گردید که در پیوست شماره ۳ ترسیم شده است.۱-۴- طراحی پرسشنامه‌های ساختار یافته و نیمه ساختار یافته در حوزه های مختلف دانشیبر اساس پرسش‌های کلیدی سازمانی و نیز مباحثات متخصصین مدیریت دانش و مدیران صنعت (با روش های طوفان مغزی و دلفی) پرسشنامه‌های ساختار یافته و نیمه ساختار یافته در حوزه های مختلف دانشی (با توجه به فرصت‌های مصاحبه در مرحله استخراج دانش) طراحی و برای تصویب به تیم مدیریت دانش (KMT) ارایه می‌شود.۱-۵- برنامه زمان‌بندی پرسشگری و تخصیص خبرگان به کلاس‌های دانشیبرنامه زمان‌بندی پرسشگری در انتهای این مرحله تصویب و خبرگان بر اساس اطلاعات موجود در بانک اطلاعاتی خبرگان صنعت نفت، به حوزه ها و کلاس‌های دانشی تخصیص داده می‌شوند. در این مرحله باید توجه داشت که در برخی موارد امکان دارد یک خبره در دو یا چند کلاس دانشی مورد پرسشگری قرار گیرد که بنابراین در هر کلاس یک کد مجزا به او اختصاص خواهد گرفت.۲-آموزشاین مرحله پس از شکل گیری نتایج مرحله شناخت، به عنوان فرصتی برای آماده‌سازی تیم‌های اجرایی مصاحبه‌ها و نیز توجیه اولیه خبرگان مورد مطالعه انجام می‌شود. بخش‌های این مرحله بدین ترتیب است:۲-۱- تبیین اهمیت اجرای طرح در باور خبرگان مورد مطالعهاین فعالیت به منظور به یقین رساندن باور خبرگان نسبت به اهمیت اجرای پروژه و نقش تاثیرگذار و گرانقدر آن ها در پروژه انجام می گیرد. این مرحله با برگزاری کارگاه های آموزشی و جلسات هم اندیشی با خبرگان با روش‌های مبتنی بر «تسهیم دانش » آموزه‌های ضمنی و نسبتاً فراموش شده خبرگان باز تولید می‌شود و اصطلاحاً به سطح رسانی دانش‌های ضمنی یا گرم کردن دانشی شکل می گیرد. همچنین در این جلسات فرم‌های استاندارد «یادآوری دانشی» در اختیار افراد قرار می گیرد تا پیش از جلسات مصاحبه آمادگی مناسب‌تری به وجود آید.۲-۲-آموزش مصاحبه کنندگان و ویرایش کنندگان دانشبه صورت هم زمان با جلسات هم‌اندیشی، مصاحبه‌کنندگان (که بخشی شامل اعضای تیم مشاوران و بخشی شامل چند نفر از پرسنل صنعت نفت شرکت کننده در مصاحبه‌ها هستند) و نیز ویرایش کنندگان دانش برای مورد مطالعاتی صنعت نفت آموزش داده می‌شوند و مدل سازی حوزه های دانشی صنعت نفت برای آنها تشریح می گردد.۳-مرحله اکتساب دانشاین مرحله مهم‌ترین بخش پروژه محسوب می‌گردد و تمامی فرآیندهای انجام شده در مراحل قبل باعث کیفیت بسیار بهتر اجرای این مرحله می‌باشد. این مرحله شامل کسب دانش از مدیران صنعت نفت است و شامل بخش‌های ذیل می‌باشد. وقت اختصاص داده شده به هر مدیر به طور میانگین ۳ جلسه دو ساعته می‌باشد.۳-۱- برقراری ارتباطدر این بخش براساس بانک‌های اطلاعاتی شکل‌گرفته و تعامل‌های به وجود آمده در مراحل قبل با خبرگان مورد مطالعه، برقراری ارتباط می‌شود، و سؤالات به همراه توضیحات مختصری ارسال می‌شود.۳-۲- انجام مصاحبه و پیاده سازیاجرای فرایندهای مصاحبه با هریک از خبرگان بر اساس درخت دانشی شناخته شده در مرحله شناخت با اهداف مشخص صورت می پذیرد. در این بخش پرسشگران به صورت تیم‌های ۳ الی ۴ نفره (شامل حداقل یک نفر از صاحبنظران صنعت نفت به انتخاب KMT ) به پرسشگری می‌پردازند. در جلسات مصاحبه هر یک از خبرگان با توجه به کلاس یا کلاس های دانشی تخصصی ایشان پرسشگری هایی در اولویت های دانشی مشخص شده برای هر یک از کلاس های دانشی صورا می پذیرد. در جلسات مصاحبه، هر یک از خبرگان بر اساس تکنیک های مصاحبه مانند دیاگرام ، نردبانی ، تیچ بک و... به سئوالات مربوط به خود پاسخ می دهند.در هر پرسشگری، با طرح پاسخ‌های دیگر خبرگان، چالش‌هایی ایجاد می‌شود و روش هایی برای حداکثرسازی کسب دانش پیش‌بینی شده است. پاسخ های خبرگان در هر جلسه به صورت فایل صوتی ضبط و ذخیره می شود و پس از پایان هر جلسه به مکتوب نمودن فایل صوتی پرداخته می شود و سپس متن مکتوب توسط کارشناسان مدیریت دانش ویرایش ادبی و فنی می شود. همچنین بعد از هر جلسه تیم متخصصین مدیریت دانش با بررسی نکات مصاحبه، نقاط فراق دانشی

خبره و سئوالات باقی مانده را برای جلسه بعدی مصاحبه مشخص می نمایند و فیلدهای دانشی مورد نظر برای جلسه بعد مورد بازنگری قرار گرفته و تدوین می گردد. طبق تجربه زمان مناسب برای فاصله بین جلسات مصاحبه در حدود ۷ روز می باشد.۳-۳- دسته بندی در فرم‌های استاندارد گزاره دانشپس از انجام مصاحبه ها، متن های ویرایش شده جلسات در فرم‌های خاصی که برای کددهی مناسب است، توسط کارشناسان مدیریت دانش قرار می‌گیرند. در این مرحله مطالب مرتبط با هر موضوع و عنوان دانشی واحد از جلسات مصاحبه مختلف، ذیل یکدیگر و در قالب" جدول گزاره دانشی "قرار داده می شوند. (پیوست شماره ۲)۴- مرحله ویرایش دانش در انتهای این مرحله، دانش‌های استخراج شده در قالب بسته دانشی قابلیت وارد شدن به پایگاه‌های دانش را پیدا می‌کند. مرحله ویرایش دانش شامل دو بخش زیر است:۴-۱-کددهی دانش‌ها (تهیه دفترچه دانشی اولیه)تمامی مصاحبه‌های مرحله قبل که در فرم‌های مخصوص پیاده‌سازی شده‌اند، شامل ده‌ها آموزه گوناگون دانشی می‌باشند. در این مرحله کارشناسان مدیریت دانش به همراه تعدادی از صاحبنظران صنعت نفت (برای تأیید کلاسه‌بندی ها)، با روش تحلیل محتوای متون مصاحبه ها؛ آموزه‌ها را جداسازی، کددهی و به فیلدهای دانشی مشخصی ارجاع دهی می نمایند و بدین ترتیب بسته های دانشی خبرگان شکل می گیرد. به این ترتیب هر بسته دانشی در این مرحله شامل عنوان دانش، متن دانش، فیلدهای دانشی و سئوالات باقی مانده جهت غنی سازی دانش می باشد.۴-۲- ویرایش دفترچه های اولیه توسط مدیران (تهیه دفترچه دانشی نهایی)در این مرحله دفترچه های دانشی اولیه هرکدام از خبرگان به خود آن ها بازگردانده می شود تا ویرایش محتوایی و غنی سازی دانش ها را انجام دهند و به سئوالات باقیمانده به صورت مکتوب پاسخ دهند. سپس اصلاحات مد نظر در دفترچه های دانشی اعمال و دفترچه دانشی نهایی سازی می شود. در این مرحله تمامی دفترچه های نهایی تهیه شده بایستی توسط ناظر طرح ممیزی و از نظر ویرایشی اصلاح گردند. مجموعه بسته های دانشی بدین ترتیب از مجموع مصاحبه‌ها صدها آموزه، با کد کلاس دانشی، سطح دانشی و کد خبره تعریف می‌شود.۴-۳- قالب‌دهی دانش‌هادر این بخش دانش‌های گوناگون با توجه به کدهای استانداردی که توسط تیم نرم افزاری تهیه و به تصویب رسیده است، تخصیص و قالب‌دهی می‌شوند و برای ورود به سیستم نرم افزار بانک دانشی KMT آماده می‌شوند.۵- طراحی بانک دانش و بسته‌سازی الکترونیکی از دانشتا این مرحله دانش‌های به دست آمده به صورت انبوهی از متون کاغذی، با کدهای بسیار متنوع و نیز شاخص‌های سطح و کلاس می‌باشند. بدون تردید استفاده از این مجموعه عظیم بدون بهره‌گیری از فناوری اطلاعات (IT ) غیر ممکن است. بنابراین در این مرحله ضمن طراحی و پیاده‌سازی یک بانک اطلاعاتی منظم(که عملاً شامل مدول‌هایی از سیستم نرم افزار بانک دانش طراحی شده می‌باشد)، اطلاعات درون سیستم وارد شده و گزارش‌گیری می‌شود. این مرحله شامل مراحل ذیل می باشد:۵-۱- طراحی و پیاده‌سازی سیستمسیستم نرم افزار بانک دانشی براساس RFP تهیه شده در مرحله شناخت طراحی و پیاده سازی می گردد. مراحل طراحی این سیستم اطلاعاتی شامل شناخت، طراحی معماری سیستم، طراحی بانک اطلاعاتی، کدگذاری سیستم، مستندسازی و تست، می باشد.۵-۲- ورود اطلاعات و بسته‌سازی الکترونیکی از دانشدر این مرحله تمامی اطلاعات مرحله قبل وارد سیستم نرم افزاری می‌شود و سیستم به صورت اتوماتیک با تشخیص تمامی ارتباط ها، انواع گزارش‌های مورد نیاز کاربران را خواهد داد. در پایان این مرحله تمامی گزارش‌های دانشی مورد نظر تیم مدیریت دانش (KMT) توسط خود سیستم به راحتی استخراج، بسته‌بندی و تولید می‌شود و امکان انواع جستجو و بازیابی دانش ها و حتی کسب نظرات پیرامون آن و نمره دهی به دانش ها توسط کاربران وجود دارد. با توجه به اینکه این سیستم نرم افزاری قابلیت افزایش نامحدود تعداد دانش ها و مستندات مربوط به آن و حتی افزایش نامحدود خبره را دارا می باشد می تواند بستر مناسبی برای ایجاد بانک جامع دانش های تمام کارکنان سازمان باشد. همچنین این بانک دانشی می تواند بسته های دانشی را بر اساس نرم افزار طراحی شده در این مرحله قابلیت نصب بر روی شبکه اینترانت داخلی و یا شبکه جهانی اینترنت را خواهد داشت.در مجموع مدل ترکیبی اکتساب دانش موسسه مطالعات بین المللی انرژی در صنعت نفت را می توان به صورت زیر ترسیم نمود: شکل شماره (۲): مدل

ترکیبی اکتساب دانش موسسه مطالعات بین المللی انرژیجمع بندی و پیشنهادات:امروزه علی رغم این که از پیدایش مفاهیم مدیریت دانش در سازمان ها در حدود دو دهه می گذرد، تنها چند سالی است که این مسائل در ایران و اکثراً هم در جوامع دانشگاهی و سمینار ها مطرح می شو ند. به همین دلیل مباحث مدیریت دانش در ایران اغلب هنوز جنبه تئوریک دار ند و در مورد روش های پیاده سازی و کاربردی کردن آن در سازمان ها، کار های کمتری صورت گرفته است. از طرفی صنعت نفت به عنوان نبض اصلی اقتصاد و صنعت در ایران نیز به این مسئله پی برده است که دانش ناملموس و سرمایه های فکری صنعت نفت در ذهن افراد و کارشناسان این صنعت پنهان است و با خروج این افراد از سازمان (به دلیل بازنشستگی، انتقال، تعدیل و...) عملاً این دانش نیز از سازمان خارج می‌شود. در چنین شرایطی سیستم‌های مدیریت دانش، با هدف تأثیرگذاری بر شناسایی، خلق، ذخیره‌سازی، بازیابی، تسهیم و به کارگیری دانش مورد نیاز در سازمان بایستی پیاده سازی و اجرا شوند. بنابراین با توجه به اهمیتی که دانش های ضمنی و سرمایه های فکری برای صنعت دارد و ظهور اصلی آن در تجربیات ارزنده مدیران و کارشناسان خبره صنعت نفت می باشد، مستندسازی تجربیات یکی از ابزارهایی است که صنعت نفت را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات مشابه، اقدامات موثرتری را اتخاذ کرده، از تکرار اشتباهات گذشته مصون مانده و با سرعت بیشتری به سمت اهداف سازمانی حرکت کند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی پایداری دست پیدا کند.در این مقاله تلاش شد تا به بررسی و مطالعه چگونگی مستندسازی تجربیات خبرگان در صنعت نفت پرداخته شود و تکنیک ترکیبی اکتساب دانش موسسه مطالعات بین المللی انرژی در صنعت نفت ارائه گردد. با عنایت به نتایج به دست آمده پس از پیاده سازی سیستم نرم افزاری و بانک دانشی مدیران صنعت نفت و استقبال گسترده دیگر مدیران و کارشناسان این صنعت از بانک دانشی طراحی شده، افق بسیار روشنی برای صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران به عنوان صنعت پیشرو در پیاده سازی سیستم های مدیریت دانش و حفظ و تسهیم حافظه سازمانی به وجود آمده است. در همین راستا به منظور دستیابی به دیگر اهداف مدیریت دانش در صنعت نفت موارد زیر پیشنهاد می گردد:۱- در وزارت نفت کمیته ای تحت عنوان" کمیته دانایی "شامل خبرگان صنعت نفت شکل بگیرد و مسئولیت هدایت و راهبری بانک دانشی طراحی شده را انجام دهد و راهکارهایی جهت تکمیل و نهادینه سازی آن در صنعت نفت را اتخاذ نماید.۲- فعالیت های طرح مستندسازی تجربیات به صورت تحلیل و غنی سازی دانش ها در صنعت نفت تداوم یابد.۳- ایجاد رویه جاری مستندسازی تجربیات خبرگان در آستانه بازنشستگی به صورت دائمی و ایجاد عوامل انگیزشی.۴- تعیین مسیر حرکت مدیریت دانش(KM road map) در صنعت نفت جمهوری اسلامی ایران تدوین گردد.۵- تعیین پایلوت های طرح های جامع مدیریت دانش در شرکت های تابعه وزارت نفت و اجرای طرح ها.۶- تدوین نظام جامع مدیریت د انش صنعت نفت کشور.منابع و مآخذ:۱. ادوارد سالیز و گری جونز (۱۳۸۷) ، "مدیریت دانش در سازمان های آموزشی، "ترجمه محمدرضا آهنچیان و رضوان حسین قلی زاده، تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.۲. الهی، شعبان و دیگران (۱۳۸۴)، طراحی ساختار نظام مستندسازی تجربیات سازمانی مدیران، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت پاییز ۱۳۸۴، صص ۲۳-۵۲.۳. انتهایی، علیرضا (۱۳۸۷") ، مدیریت دانش: چالش نو در سازمان ها، "فصلنامه کتاب ۷۳: صص ۳۷-۶۸.۴. پژوهشگاه نیرو (۱۳۸۷") ، لزوم پیاده سازی سیستم مدیریت دانش در صنعت برق ،" پایگاه اطلاع رسانی خدمات مهندسی و صنایع برق و آب.۵. جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۳") ، مستند سازی تجربیات مدیران: از دیدگاه مدیریت دانش ، "کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو.۶. داوری، احمد (۱۳۷۸")، مستندسازی تجربیات مشارکت داخل در ساخت نیروگاه ها، "مدیریت و توسعه، دوره: ۱، شماره : ۱، تابستان۱۳۷۸، ص. ۶ تا ۱۲.۷. دانپورت، تامس اچ. و پروساک (۱۳۷۹") ، مدیریت دانش، "ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران: نشر ساپکو.۸. شهرداری مشهد(۱۳۸۷) ، "دانش ضمنی ، "گاهنامه معاونت برنامه ریزی و مدیریت توسعه و پژوهش شهرداری مشهد، مهرماه ۱۳۸۷.۹. مردانی، امیرحسین و نظرزاده، محسن (۱۳۸۸") ، مستندسازی تجربه ها: ضرورتی برای خلق سازمانی دانش مدار در کتابخانه ها، "مجموعه مقالات

همایش مـدیریت دانش: پیونـدها و برهم کنش ها، تهران: کتابدار.۱۰. موسوی، فـاطمه سادات (۱۳۸۷")، مسـتند سازی تجربیات مدیران: ابزاری برای حفظ و انتقال دانش سازمانی، "خبرنامه مرکز ایده پردازان جوان موسسه بنیان دانش پژوهان، شماره ۱، مرداد ماه ۱۳۸۷.۱۱. میرسعیدی، مهدی (۱۳۷۷")، مستندسازی تجربیات، "پیام پتروشیمی، شماره ۴۳.

۱۲. Beijerse R.U., (۱۹۹۹), "Questions in knowledge management defining & conceptualizing an phenomenon", journal of knowledge management, Vol. ۳, No. ۲.۱۳. Denton K., (۱۹۹۴), "Designing in customer sat is faction", International Management, January, Feb., ۱۹۹۴.۱۴. Katz D., Kahn R.L., (۱۹۶۶), "The social psychology of organizations", New York: John Wiley.۱۵. Lock E.A., Lathman G.P.L, (۱۹۸۴), "Goal setting: A motivational that works", Englewood Cliffs, New Jersey۱۶. Mabey I., (۱۹۹۵), "Managing learning building a self directed work team", Rutledge.۱۷. Marakas, G. (۱۹۹۹), "Decision Support System in the twenty-first Century", Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, NJ.۱۸. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (۱۹۹۵), "The Knowledge Creating Company", Oxford University Press, Oxford.۱۹. Shak (۲۰۰۲), "۴ entries found for experience", http://dictionary.reference.com/search? g=experience.۲۰. State R., (۱۹۸۹), "Organizational leaning the kay to management innovation", Sloan Management Review.۲۱. Thompson J., (۱۹۹۷), "Lead with vision", ITP.۲۲. Turban, E. (۲۰۰۲), "Information Technology for Management", John Willey. منبع: فصلنامه علمی-پژوهشی مـدیریت و منـابع انسـانی در صـنعت نفت؛ شـماره ۵تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

## ارزیابی عوامل موثربرتوانمندسازی کارکنان درسازمانهای تولیدی-صنعتی تبریز

دکتر اصغر مشبکی- هدایت مهدیزاده

چکیده: در این مقاله به ارزیابی عوامل موثر بر فرایند توانمند سازی کارکنان در شرکتهای ورقکاران و چرخشگر تبریز پرداخته شده و با اسـتفاده از مـدل مفهومی کانگر و کانانگو عوامل موثر بر فراینـد توانمند سازی کارکنان در این دو شـرکت مورد بررسـی قرار گرفته است تعیین میزان تاثیر گذاری هر کدام از عوامل

(راهبردهای مدیریتی، منابع خود کارآمدی، شرایط (محیط) سازمانی) در فرایند توانمند سازی کارکنان و همچنین شناخت موانع و تنگناهای موجود بر سـر راه فراینـد توانمنـد سازیکارکنان دو شـرکت ( ورقکاران و چرخشـگر تبریز) در چهارچوب موضوع تحقیق این تحقیق از نظر هدف کابردی و از حیث روش توصیفی – همبستگی است و در دو شرکت ورقکاران و چرخشگر تبریز اجرا شده است.و از آزمـون t-test جهت بررسـی معنی داری متغیرهای تحقیق وازآزمون همبسـتگی پیرسون جهت سـنجش شدت ورابطه سطـح معنی داری متغیرهـا و از تحلیـل رگرسـیون و تحلیـل مسـیر جهت بررسـی میزان تـأثیر هر یک از متغیرهای مسـتقل روی متغیر وابسـته و بـدست اوردن اثرات مسـتقیم و غیرمسـتقیم آنهـا اسـتفاده شـده است واژه هـای کلیـدی: توانمنـد سـازی، راهبردهـای مدیریتی،عوامل(شرایط) سازمانی،منابع خودکارآمدی،ابعاد توانمند سازی۱- مقدمهسراسر زندگی امروزی انسان توأم با تحولات و دگرگونیهای شـگفت انگیز و پیچیـده می باشـد. در این محیط جدیـد و دایم التغییر سازمانها به عنوان زیر مجموعه ای از این محیط تحت تاثیر این تحولات و دگرگونی ها قرار می گیرند و برای اینکه بتوانند در این دنیای رقابتی خودشان را حفظ کنند و از گردونه

رقابتها خارج نشوند عنصر اصلی نیروی انسانی سازمان می باشد. اکنون مدیریت منابع انسانی شیوه های نوین مدیریت با محوریت انسان را اجرا می کند و به جای ساختارهای سنتی و خشک ، ساختارهایی را توسعه می دهند که مشوق و توسعه دهنده نگرشهای نوآوری، وظیفه ای و مشارکتی می باشند.. از این میان نیروی انسانی مهمترین منبعی است که همواره چرخ سازمانها به دست آن می چرخد و پیشرفت و تداوم سازمانها به میزان توانمندی آنان بستگی دارد در واقع توانمندی سازی برآن است که با ایجاد علاقه و انگیزش و آموزش قابلیت ها و شایستگی های کارکنان را بپرورانـد و تحقق اهـداف سازمان را بر عهـده افراد توانمنـد بگذارد. پیتر دراکر (۱۹۹۸) معتقد است که عصر حاضر ، عصر کارهای دانش بر است و با ارزشترین دارایی یک سازمان ا در عصر حاضر نیروی انسانی آن سازمان به عنوان دانشگران هستند. ۲)مفاهیم توانمند سازی کارکنان : توانمنـد سازی در اصل به عنوان یک فراینـد ، یکی از برنامه هایی است که برای تجدیـد حیات و نوآفرینی سازمانها جهت پاسخگویی سریع به مشتریان و تمرکز زدایی و ایجاد مزیت رقابتی پایـدار در سازمانها اجرا می گردد. و در این بین توانمنـد سازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعداد ها و بروز شایستگی های افراد می باشد. -۱-۲تعاریف توانمنـد سازی :توانمنـد سازی را هریس بلانچارد ( بلانچارد و همکاران ۱۹۹۹) چنین تشریح می کند. توانمد سازی منابع انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیتهای لازم در کارکنان برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای مطلوب نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهـده دارنـد و توأم با کارایی و اثر بخشی خواهـد بود. بلاانچارد برای توانمند سازی ۳ کلیـد مهم ذکر می کنـد: سهیم کردن افراد در اطلاعات،تعیین محـدوده خود مختاری ،تیم سازی به جای سلسله مراتب در واقع از توانمنـد سازی تعاریف زیادی شـده است بیشتر نویسندگان توافق دارنـدکه عنصر اصلی توانمند سازی، دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت های مرتبط با شغل انهاست Vogtو Murrel توانمند سازی را به عنوان یک مفهوم مـدیریت که موجب افزایش حق تصمیم گیری (اختیار) افراد و بالنـدگی اشخاص از راه همیاری ، قسمت کردن، پرورش و فعالیت تیمی تعریف کرد.در واقع توانمنـد سازی یک مفهوم گسترده تری از مشارکت را در بر می گیرد در حقیقت توانمنـد سازی یک پنـداشت فن و اجرایی است که مشارکت خیل بیشتر کارکنان را در نظر می گیرد. و با این پنداشت متکی است که شخصی که فعلاً کار را انجام می دهد نسبت به مدیران سطوح بالای سازمان کار را بهتر می فهمد.( لاوارنس ۱۹۹۲ ص۴۲). در فرهنگ لغت آکسفورد نیز فعل توانمند سازی (Empowerment) به عنوان توانا ساختن یه معنای ایجاد شرایط لازم برای بهبود انگیزش افراد در انجام وظایف خویش از طریق پرورش احساس کفایت نفس تعریف شده است. ۲-۱) ابعاد توانمند سازی نیروی انسانی: بر اساس تحقیقات صورت گرفته ابعاد توانمنـدی سازی را میتوان در ۵ بعد : احساس شایستگی ، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن( ارزشـمند بودن) ، داشتن حق انتخاب( خود مختاری) و اعتماد خلاصه نمود .که در جـدول زیر آمده استابعاد توضیح احساس شایستگی اطمینان داشتن به توانایی خود در انجام و ظایف به طور موفقیت آمیز.احساس خود مختاری داشتن آزادی عمل در انتخاب روش و چگونگی انجام کار.احساس مؤثر بودن باور داشتن به توانایی تاثیر گذاری یا کنترل شخصی بر نتایج فعالیت ها.احساس معنی دار بودن ارزش قائل شـدن برای اهـداف شـغلی براساس ایده آل ها و استانداردهای شخصی.احساس اعتماد احساس امنیت کردن و باور کردن به اینکه با آنها برخورد می شود. جدول۱)) ابعاد توانمند سازی ( عبدالهی ۱۳۸۵)۳)- هدفهای تحقیق:۳-۱- اهداف اولیه تحقیق : اهداف اولیه یا کلی این پژوهش به صورت ذیل مطرح می گردد.  شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر در فراینـد توانمنـد سازی کارکنان در سازمانهای تولیـدی – صنعتی شهر تبریز...۳-۲- اهداف ثانویه:.  تعیین میزان تاثیر گذاری هر کدام از عوامل: راهبردهای مدیریتی، منابع خود کارآمدی، شرایط (محیط) سازمانی در فراینـد توانمند سازی کارکنان . ۳-۳- هدف غایی: هدف غایی در این تحقیق شناخت موانع و تنگناهای موجود بر سر راه فراینـد توانمنـد سازی توانمند عمل کردن کل سازمان در چهارچوب موضوع تحقیق. و ارائه راهکارها و پیشنهادات محقق برای

حل مساله یا برطرف کردن مشکل موجود می باشد ۴) سوالات و فرضیه های تحقیق: سوال اصلی که ما در این پژوهش مطرح کردیم عبارتند از: -۱عوامل اصلی تأثیر گذار بر فرایند توانمند سازی کارکنان(شرکتهای چرخشگر و ورقکاران تبریز) کدامند؟ هر کدام از این عوامل به چه میزان فرایند توانمند سازی کارکنان شرکت های چرخشگر و ورقکاران تبریز تأ ثیر دارند؟ ۴-۱) فرضیه های تحقیق:-۱ منابع خودکارآمدی در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد.-۲راهبردهای مدیریتی در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد. -۳شرایط(محیط) سازمانی در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد..۵)-.سابقه تحقیقات گذشته :مفهوم توانمند سازی از اواخر دههٔ ۱۹۸۰ و اوایل دههٔ ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت و روانشناسی سازمانی وارد شده است. اما بررسی تاریخی نشان می دهد که توانمند سازی ریشه در دوران گذشته دارد.. در زمینه روانشناسی؛ آدلر۱ (۱۹۲۷) مفهوم انگیزش تسلط ، وایت۲ (۱۹۵۹) مفهوم انگیزش اثر گذاری، بریهم ۳(۱۹۶۶) مفهوم واکنش روانشناختی و هاتر ۴انگیزش شایستگی را مطرح کرده اند. در هریک از مطالعات یاد شده، توانمند شدن به معنی تمایل افراد به تجربه خود کنترلی ، به خود اهمیت دادن و خود آزادی می باشد.مفهوم توانمند سازی به صورت های مختلف در سرتاسر ادبیات مدیریت آمده است. برای تحقق بخشیدن به مفهوم توانمند سازی تلاشهای گوناگونی در خارج و کمی هم در داخل انجام شده است. اکنون به شرح مختصر این تحقیقات می پردازیم. ابتدا در خارج از ایران: . ب – مدلهای اقتضایی • مدل « فورد و فوتلر ، ۱۹۹۵ ، مدل بلانچارد و زیگارمی۱ (۱۹۹۹) ، مدل Achieve بوسیله هرسی و گلداسمیت(۱۹۹۷)تحقیقات انجام شده در ایران تحقیق اول : ارزیابی راههای توانمند سازی کارکنان دانشگاه بیرجند . ( محمدی ، ۱۳۸۰ ) .تحقیق دوم : بررسی میزان توانمند سازی کارکنان بانک رفاه تهران . ( وکیلی ، ۱۳۸۳ ) . تحقیق سوم : بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی در وزارت جهاد کشاورزی ( پاریاد ، ۱۳۸۳. تحقیق چهارم: بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان مخابرات استان تهران(منوریان،۱۳۸۴)۶) محدودیت هاو مشکلات تحقیق:الف) کمبود منابع علمی ( کتابها ، مجلات تخصصی، مدارک و اسناد ): کمبود منابع به معنای نبود منابع قابل استفاده نیست ، بلکه هدف پایین بودن محتوای مطالب و تکراری بودن آنها می باشد . ب) کمبود منابع مالی : این محدودیت یک محدودیت کلی و عام نیست ، بلکه با توجه به شخص پژوهشگر ، هم می تواند وجود داشته باشد و هم می تواند وجود نداشته باشد . ج) عدم همکاری مسئولین در جامعه آماری ( سازمان مربوطه ) با پژوهشگر : د) تاثیر ویژگیهای شخصیتی : فرهنگ و ارزشهای حاکم بر فرد بر جوابهای ارائه شده از طرف شخص پاسخگو تاثیر می گذارد۷) چارچوب نظری تحقیق:با استفاده از نظریه های مربوط به موضوع تحقیق و بهره برداری از نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده در زمینه مورد نظر چارچوب نظری تحقیق به شرح زیر تعیین شده است ..توانمند سازی به عنوان متغیر وابسته متاثر از عوامل متعدد محیط سازمانی ، راهبردهای مدیریتی ، منابع خودکارآمدی می باشد. این عوامل متعدد عبارتند از : بیان روشن اهداف، پرورش تجربه تسلط شخصی، الگوسازی، حمایت کردن، بر انگیختگی هیجانی، فراهم نمودن اطلاعات، دسترسی به منابع، پیوند با نتایج ، اعتماد سازی، تفویض اختیار، نظام پاداش دهی، سبک رهبری دموکراتیک، آموزش کارکنان، استقلال و آزادی و عمل، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم، ساختار سازمانی و ارزیابی عملکرد می باشد. در این پژوهش به بررسی توانمند سازی نیروی انسانی بر اساس دیدگاه ارگانیکی و عوامل موثر بر آن در قالب یک الگوی تحلیلی در شرکتهای ورقکاران و چرخشگر شهر تبریز پرداخته شده است در این پژوهش عوامل مؤثر بر توانمند سازی به سه دسته از عوامل تقسیم شده است(متغیرهای مستقل سه نوع در نظر گرفته شده است که هرکدام شاخصهایی برای خود دارند). این عوامل عبارتند از: ۱)راهبردهای مدیریتی ۲ ) شرایط(محیط سازمانی) ۳) منابع خود کارآمدی:لذا در این پژوهش با توجه به الگوی نظری کانگر و کانانگو (۱۹۹۸)چارچوب نظری این پژوهش به اینصورت فرض شده است که شرایط (محیط) سازمانی و منابع خودکارآمدی و راهبردهای مدیریتی با توانمند سازی بطور مستقیم ارتباط دارند و راهبردهای مدیریتی همچنین بطور غیر مستقیم نیز از طریق شرایط(محیط) سازمانی و منابع خودکارآمدی با توانمند سازی ارتباط دارند. و یک مدل سیستمی را تشکیل

میدهند ۸) مدل سیستمی تحقیق:در این پژوهش از مدل ۳ عاملی (سیستمی)کانگرو کانانگو جهت تجزیه و تحلیل استفاده شده است. در این مدل فرایند توانمند سازی به عنوان متغیر وابسته، متاثر از سه دسته از عوامل ( راهبردهای مدیریتی – شرایط(محیط) سازمانی- منابع خود کارآمدی) که هر کدام از این عوامل به عنوان یک متغیر مستقل در نظر گرفته شده اند که این متغیرهای مستقل نیز به نوبه خود توسط شاخص هایی مشخص می شوند. در این مدل راهبردهای مدیریتی نه تنها به عنوان متغیر مستقل مستقیماً بر روی توانمند سازی تاثیر دارد بلکه با تاثیر گذاری روی دو متغیر مستقل دیگر (شرایط سازمانی- منابع خود کارآمدی ) بر روی فرایند توانمند سازی نیز تاثیر می گذارد در این تحقیق ما از مدل سیسمی توانمند سازی کانگر و کانانگو برای تعیین عوامل اصلی موثر بر توانمند سازی جهت استفاده مفید مدیران استفاده شده است مدل
سیستمی تحقیق با اقتباس از مدل کانگر و کانانگو۶-تعریف متغیر ها و واژه های کلیدی :۶-۱- تعریف توانمند سازی:توانمند سازی نیروی انسانی یعنی ایجاد ظرفیتهای لازم برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان، کارایی، اثر بخشی و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند. مهمترین مفهوم توانمند سازی، واگذاری مسئولیت به پایین ترین سطوح سازمان و هدف از آن رائه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد است و به عنوان یک مفهوم مدیریتی می توان به عنوان فرایند فازایش دادن حق تصمیم گیری( اختیار) افراد، بالندگی اشخاص از راه همیاری، قسمت کردن، پرورش و فعالیت تیمی تعریف کرد( امیر کبیری ۱۳۸۵ ، ص۳۴۹). ۶-۲- شرایط(عوامل) محیط سازمانی: عواملی از قبیل (نظام پاداش دهی ، تعیین اهداف، ارزیابی عملکرد، ساختار سازمانی، اموزش کارکنان به عنوان شرایط(عواملی) که از درون سازمان در فرایند توانمد سازی کارکنان تأثیر بسزایی دارند شرایط یا محیط سازمانی محسوب میشوند ۶-۳- راهبردهای مدیریتی : اقدامات و رفتارهای مدیران در قالب فراهم نمودن اطلاعات ، تفویض اختیار، مشارکت در تصمیم گیری ، تشکیل تیم، استقلال دادن به کارکنان، اعتماد سازی، سبک رهبری را که در فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارند راهبردهای مدیریتی گویند ۴- منابع خودکار آمدی(-self efficacy): ۶-۴- خود کار امدی از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا (۱۹۹۷) روانشناس مشهور مشتق شده است که به باورها یا قضاوتهای فرد به توانایی های خود را در انجام وظایف،تکالیف و مسئولیتها اشاره دارد. یا توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارتهای شناختی ، اجتماعی ، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف به گونه ای اثر بخش سامانده‌ی می شود.خود کارآمدی از طریق تعیین کننده هایی بر رفتار انسان نقش اساسی را ایفا می کند. که عبارتند از: تجربه های موفق: پرورش تجربه تسلط شخصی یکی از منابع تقویت و ایجاد خود کارآمدی است. تجربه های جانشینی( الگو سازی): مشاهده رفتار دیگران به عنوان الگو در حین انجام وظایف اشاره دارد، در بسیاری از فعالیت ها، افراد توانایی های خود را در مقایسه با پیشرفت دیگران ارزیابی می کنند.۱ حمایت کردن : سومین منبع ایجاد و تقویت خود کارآمدی ، ترغیب کلامی و یا پیامهای دریافتی فرد از محیط اجتماعی می باشد(اسپریتز ۱۹۹۶ ص۴۸۸) برانگیختگی( انگیزش): انتظارات کارآمدی شخصی یک فرد ، تحت تاثیر حالات برانگیختگی۲ هیجانی و حالات فیزیولوژیکی وی قرار دارد. قضاوت های افراد در مورد توانمندی های خود، تابع حالات جهانی می باشدکه آنها نیز به نوبه خود متأثر از حالات عاطفی و فیزیولوژیکی یک شخص می باشد. (باندورا ۱۹۹۷ ص۱۰۶) ۷- روش تحقیق:نوع تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نظر هدف کابردی و از حیث روش توصیفی – همبستگی است ۷-۱- قلمرو تحقیق : (۱قلمرو موضوعی: این پژوهش در موضوعات مربوطه تئوریهای مدیریت، رفتا سازمانی،مدیریت منابع انسانی، روانشناسی سازمانها و فناوری اطلاعات در محیط کلی وارد شده و نقطه تمرکز پژوهش مربوط به فرایند توانمند سازی کارکنان می باشد. (۲قلمرو مکانی: این پژوهش در شرکتهای چرخشگر و ورقکاران تبریز اجرا شده است (۳قلمرو زمانی: این پژوهش ازاردیبهشت ماه سال۱۳۸۶ شروع شده و دربهمن ماه سال۱۳۸۶ پایان یافته است.۷-۲- جامعه و حجم نمونه: جامعه آماری در این تحقیق کارکنان ( رسمی و قراردادی) دو شرکت چرخشگر و ورقکاران تبریز بالغ بر ۸۰۰ نفر می باشدوحجم نمونه طبق

فرمول ریر تعداد ۱۲۳ نفر برآورشده است روش نمونه گیری: در این پژوهش. بنا به پیشنهاد اساتید و با توجه به اکثریت جامعه کارکنان ازسطح کارکنان عملیاتی است و بعلت نا محسوس بودن سطوح طبقاتی از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است با توجه به اینکه بیشتر شرکتها از همکاری با ما در این تحقیق به بهانه های مختلف امتناع نمودند لذا فقط از بین ۱۰ شرکت مورد نظر فقط این دو شرکت اعلام آمادگی نمودند بقیه بنا به دلایلی از همکاری با ما امتناع ورزیدند ابزار جمع آوری اطلاعات : با توجه به نوع و روش تحقیق بکار رفته در این پژوهش ( توصیفی ، همبستگی) عمده ترین شیوه جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه و بررسی اسناد و مدارک کتابخانه ای و نتایج بدست آمده از تحقیقات پیشین بوده است روایی پرسشنامه: در این تحقیق ، در مرحله اول برای بالا ـ بردن روایی پرسشنامه از طیف هفتگانه لیکرت که مقیاس مناسبی برای تنظیم پرسشنامه در تحقیقات توصیفی محسوب می شود ، استفاده شده است روش دیگری که برای سنجش روایی(validity) پرسشنامه استفاده شد ، بهره گیری از نظرات اساتید راهنما و مشاور و همچنین بهره گیری از پرسشنامه های تحقیقات پیشین – که در زمینه توانمند سازی کار شده و نتایج قابل قبول و با ضریب اطمینان بالایی ارائه داده اند – می باشد .پایایی(قابلیت اعتبار) پرسشنامه:برای بررسی پایای یا قابلیت اعتبار پرسشنامه محقق ساخته از آلفای کرونباخ استفاده شده است . ابتدا بر روی ۳۰ نفر از نمونه آماری اجرا گردید و با استفاده از نرم افزار spss میزان پایایی آن محاسبه گردید ، که میزان آلفای متوسط برای عوامل موثر بر توانمند سازی برابر ۰,۹۳ می باشد و میزان آلفای کرونباخ برای خود توانمند سازی ۰.۸۶ می باشد که در تحقیقات مدیریت و علوم اجتماعی درحد بسیار بالایی از پایایی بر خوردار است Q۱=۰.۹۲ Q۲=۰.۹۳ Q۳=۰.۹۲ Q۴=۰.۹۲ Q۵=۰.۹۲ Q۶=۰.۹۳ Q۷=۰.۹۲ Q۸=۰.۹۳ Q۹=۰.۹۳Q۱۰=۰.۹۲ Q۱۱=۰.۹۲ Q۱۲=۰.۹۲ Q۱۳=۰.۹۳ Q۱۴=۰.۹۲ Q۱۵=۰.۹۲ Q۱۶=۰.۹۲ Q۱۷=۰.۹۳ Q۱۸=۰.۹۲Q۱۹=۰.۹۲ Q۲۰=۰.۹۲ Q۲۱=۰.۹۲ Q۲۲=۰.۹۲ Q۲۳=۰.۹۳ Q۲۴=۰.۹۳ Q۲۵=۰.۹۲ Q۲۶=۰.۹۳ Q۲۷=۰.۹۲Q۲۸=۰.۹۳ Q۲۹=۰.۹۲ Q۳۰=۰.۹۲ Q۳۱=۰.۹۳ Q۳۲=۰.۹۳ Q۳۳=۰.۹۲ Q۳۴=۰.۹۳ Q۳۵=۰.۹۳ Q۳۶=۰.۹۲ R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - alfa scale N of Cases ۳۶.۰ Alpha Reliability Coefficients =۰۹۳۲۰ سوالات A-B-C-D اطلاعات جمعیت شناختی و.سوالات ۱ تا ۱۲ متغیر شرایط(محیط) سازمانی را می سنجد سوالات ۱۳تا۲۸ متغیر راهبردهای مدیریتی و .سوالات ۲۹تا۳۶ متغیر منابع خودکارآمدی را می سنجد. لازم بذکر است که در این پرسشنامه از طیف درجه بندی (مقیاس) ۷ گزینه ای لیکرت استفاده شده استروش تجزیه و تحلیل داده ها: برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای همبستگی و تحلیل مسیر و رگرسیون چند متغیره استفاده شده استلازم به توضیح است اطلاعات حاصل از مصاحبه با نظر اساتید راهنما و مشاور بشتر در بخش تجزیه و تحلیل در جهت کمک به شفافیت موارد مطرح شده استفاده شده و بعضی از نتایج استخراجی با توجه به این اطلاعات مطرح شده استمرحله اول: دراین مرحله هر یک ازمتغیرها بصورت تحلیل تک متغیره و براساس آمارهای مرکزی و پراکندگی مورد تجزیه و تحلیل و توصیف قرارگرفته اندمرحله دوم: در این مرحله ار پژوهش ما یافتهای تحقیق را در دو قسمت تجزیه و تحلیل انجام می نماییم. اولاً نیجه گیری می کنیم که داده های بدست آمده از این پژوهش تصادفی نبوده و معنا دار می باشدکه برای بررسی این مورد از آزمون t-test استفاده شده است بر طبق داده های حاصل از آزمون T-Test نرم افزار spss فرض معنی داری داده های تحقیق با احتمال ۹۹ درصد (آزمون دوباله) برای تک تک ابعاد متغیر های شرایط سازمانی(نظام پاداش دهی، ارزیابی عملکرد، دسترسی به منابع ، ساختار سازمانی ، آموزش، اهداف روشن) و راهبردهای مدیریتی (سبک رهبری، اعتماد سازی ، کار تیمی، پیوند با نتایج، دادن استقلال ، مشارکت ، تفویض اختیار، اطلاعات) ومنابع خود کارآمدی (برانگیختگی هیجانی ، تجربه شغلی ، حمایت و ترغیب ، الگو سازی) تاییدمی شود .sig.(۲-tailed) مشاهده شده برای هر یک از شاخص ها در داده های بدست آمده برای هر یک از این شاخص ها با احتمال ۹۹ درصد ناشی از خطا یا تصادفی نیست و واقعی بوده ؛ در جامعه آماری موجود ، و قابلیت استنباط آماری و تعمیم نتایج

را داراست. بعد از این مرحله بمنظور آزمون فرضیه های تحقیق، هریک از متغیر های مستقل بصورت دو به دو با متغیروابسته ( توانمندسازی )، براساس آزمون های آماری با توجه به سطوح سنجش شان مورد تجزیه تحلیل قرار می گیرند.همبستگی متغیر های مستقل با توانمندسازیمتغیر های مستقل توانمندسازی R پیرسون سطح معناداری تعداد افرادشرایط سازمانی .۸۹۴ ۰.۰۰۰ ۱۲۳راهبردهای مدیریتی ۰.۹۶۷ ۰.۰۰۰ ۱۲۳منابع خودکارآمدی ۰.۸۴۶ ۰.۰۰۰ ۱۲۳برای بررسی وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای تحقیق با متغیر وابسته تحقیق از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج زیر بدست آمد.  بین منابع خودکارآمدی و توانمندسازی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و میزان r پیرسون ۰.۸۴۶ می باشد که نمایانگر رابطه مستقیم و در حد قوی می باشد . بدین ترتیب وجود رابطه معنی دار بین متغیر منابع خودکارآمدی و متغیر توانمندسازی تأیید می شود. بین راهبردهای مدیریتی و توانمندسازی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و میزان r پیرسون ۰.۹۶۷ می باشد که نمایانگر رابطه مستقیم و در حد بسیار قوی می باشد . بدین ترتیب وجود رابطه معنی دار بین متغیر راهبردهای مدیریتی و متغیر توانمندسازی تأیید می شود. بین شرایط سازمانی و توانمندسازی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و میزان r پیرسون ۰.۸۹۴ می باشد که نمایانگر رابطه مستقیم و در حد بسیار قوی می باشد . بدین ترتیب وجود رابطه معنی دار بین متغیر شرایط سازمانی و متغیر توانمندسازی تأیید می شود.مرحله سوم: در مرحله سوم، تحلیل داده ها بصورت تحلیل چند متغیره انجام می گیرد و از شاخص های ذیل استفاده می شود: -۱تحلیل رگرسیون -۲آزمون تحلیل مسیربرای پاسخ به فرضیه های مطرح شده در تحقیق ازتحلیل و پردازش مدل به روش رگرسیون گام به گام استفاده شده استجدول شماره: نتایج رگرسیون چند متغیره برای تبیین توانمند سازی به روش گام به گام مدل مقدار R مقدار مجذورR مقدار مجذور R تعدیل شده مقدار F سطح معنی¬داری F مقدار B مقدار Beta مقدار T سطح معنی¬داری T۱ ۰.۹۷۷ ۰.۹۷۸ ۰.۹۸۹ ۰.۰۰۰۲ ۱۸۴۸۱۱۴۲۰ ۰.۵۳۱ ۱.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۱۷۲۶.۵۳۵ ۰.۹۳۴ ۰.۹۳۵ ۰.۹۶۷ ۱.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۱.۵۸۱ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۱.۰۰۰ ۰.۰۰۰۳ ۱۳۵۲۷۵۸۲۹ ۰.۳۲۴ ۱.۰۰۰ ۰.۰۰۰ ۲۶۴۵.۹۱۰ ۰.۰۰۰۱ ۱۰۲۵۶۰۸۹۷ ۰.۲۳۲. راهبردهای مدیریت ۲-راهبردهای مدیریت، شرایط سازمانی ۳-راهبردهای مدیریت، شرایط سازمانی، منابع خودکارآمدی متغیر وابسته: توانمند سازی متغیر راهبردهای مدیریتی با بتای .۰.۵۳۱ بیشتر از متغیرهای مستقل دیگر بیشترین تاثیر را در فرایند توانمند سازی کارکنان دارد جهت تاثیر مثبت و مقدار آن نیز زیاد می باشد.یعنی با افزایش میزان متغیر راهبردهای مدیریتی میزان توانمند سازی کارکنان نیز افزایش می یابد بدین شکل فرضیه دوم نیز تأیید می شود یعنی راهبردهای مدیریتی بر فرایند توانمند سازی کارکنان موثر است  متغیر شرایط سازمانی با بتای .۰.۳۲۴ بعد از متغیر راهبردهای مدیریتی بیشترین تاثیر را در فرایند توانمند سازی کارکنان دارد جهت تاثیر مثبت و مقدار آن نیز زیاد می باشد.یعنی با افزایش میزان متغیر شرایط سازمانی میزان توانمند سازی کارکنان نیز افزایش می یابد بدین شکل فرضیه سوم نیز تأیید می شود یعنی شرایط سازمانی بر فرایند توانمند سازی کارکنان تأثیر دارد. . متغیر منابع خودکارآمدی با بتای .۰.۲۳۲ در فرایند توانمند سازی کارکنان موثراست و جهت تاثیر آن مثبت و مقدار آن نیز زیاد می باشد.یعنی با افزایش میزان متغیر منابع خودکارآمدی میزان توانمند سازی کارکنان نیز افزایش می یابد .نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی چندگانه متغیر های فوق را می توان بصورت استاندارد شده و به شکل ریاضی چنین نوشت: با توجه به نتایج بدست آمده بدین ترتیب فرضیه های دوم و سوم به شرح ذیل نتیجه گیری می شوند: متغیر شرایط سازمانی با توجه به ضریب تعیین بدست آمده(۰.۷۹۸) تقریباً ۸۰ درصد تغییرات متغیر وابسته توانمند سازی را تبیین می کند و با توجه به بتای بدست آمده ۰.۳۲۴ که نشان دهنده تأثیر متوسط و مثبتی روی توانمند سازی می باشد با بهبود و توسعه شرایط ( محیط) سازمانی از طریق توسعه و بهبود ابعاد این متغیریعنی با داشتن اهداف روشن و نظام پاداش دهی مناسب و استفاده از روشهای ارزیابی درست وبا قرار دادن منابع و تجهیزات در اختیار کارکنان و ایجاد یک ساختار سازمانی

منعطف و با بر قراری آموزش مستمر و مفید می توان فرایند توانمند سازی کارکنان را بهبود بخشید لذا بدین وسیله استنتاج می شود که متغیر شرایط سازمانی بر روی توانمنـد سازی تأثیر دارد و بـدین صورت فرضـیه دوم نیز پـذیرفته می شود.  متغیر راهبردهای مدیریتی با ضریب تعیین بدست آمده(۰.۹۳۴) که تقریباً ۹۳ درصد تغییرات متغیر وابسته توانمند سازی را تبیین می کند و با توجه به بتای بدست آمده (۰.۵۳۱) که نشان دهنـده تأثیر زیاد و مثبتی روی توانمند سازی می باشد با بهبود و توسعه راهبردهای مدیریتی از طریق توسعه و بهبود ابعاد این متغیریعنی با برقراری جو اعتماد میان مدیران و کارکنان این شـرکتها و با استفاده از سبکهای مدیریتی حمـایتی و دوستانه و بـا بهره گیری از کـار تیمی و آگـاه کردن کارکنـان از نتایـج کـار آنهـا در میزان مـوفقیت شـرکت و بـا دادن استقلال  و آزادی عمل مورد نیاز کارکنان و با پیاده کردن مـدیریت مشارکتی در این شـرکتها و با دادن اختیارات لازم و مورد نیاز کارکنـان و مهیـا کردن اطلاعـات مـورد نیـاز در این شـرکتها می تـوان بر  فراینـد توانمنـد سـازی کارکنـان شـرکتهای ورقکـاران و چرخشـگر تبریز موثر واقع شـد. بـدین ترتیب فرضـیه سوم نیز پـذیرفته می شود.نکته مهم:با توجه به این مهم که رگرسیون چندگانه فقط اثرات مستقیم متغیر مستقل را بر روی متغیر وابسته می سنجد  لذا ما برای سنجش اثر کل (اثر مستقیم+اثر غیر مستقیم) از آزمون تحلیـل مسیر اسـتفاده نمودیم اکنون با دراختیار داشـتن مـدل علّی و محاسـبه اثرات مسـتقیم، غیرمسـتقیم و نیز اثرات کل متغیر های مســتقل مؤثر بر توانمنــدسازی را در جــدول ذیـل  خلاـصه می کنیـم:( جـدول۲۲-۴ ): میزان اثرکــل متغیر هــای مســـتقلبر متغیر وابستهمتغیر   اثر مستقیم   اثر غیر مستقیم   اثر کلراهبردهـای مـدیریتی   ۰.۵۳۱   ۰.۴۳۵   ۰.۹۶۶شرایـط سازمانی   ۰.۳۲۴   ۰.۳۶۵   ۰.۶۸۹منابع خودکارآمدی   ۰.۲۳۲   ۰.۱۱۲   ۰.۵۷۶توجه به مـدل علّی فوق و نیز جداول مربوط به تاثیرات  متغیرها  از روش تحلیـل مسیر موارد زیر اسـتنباط می شود بـدین ترتیب میزان تـأثیر هرکـدام از متغیرهـای تحقیق در اینجـا مشـخص می شود و جواب سوال مطرح شـده در تحقیق داده شـده است به شـرح ذیل پاسخ داده می شود: متغیر راهبردهای مدیریتی با دارا بودن اثر کل به انـدازه ( ۰,۹۶۶ ) در تـبیین واریـانس متغیر توانمنـدسازی از بیشترین قـدرت برخوردار است . و موثرترین و مهمترین عامـل تـأثیر گـذار در توانمنـدسازی کارکنـان شـرکتهای ورقکاران و چرخشـگر تبریز متغیر راهبردهای مـدیریتی است .بعـد از این متغیر ، متغیر شرایط سازمـانی با میزان اثر کل ۰,۶۸۹ در مرتبـه دوم قرار دارد  و میزان اثرآن نیز بر روی متغیر وابســته زیـاد می باشــد سـومین و آخرین عامل موٍر در متغیر وابسـته متغیر منابع خودکارآمـدی می باشد که با میزان اثر کل ۰,۵۷۶ اثر قابـل ملاحظه ای بر روی متغیر وابسته ( توانمندسازی ) دارد.با توجه به همه این توصـیفات و یافته های تحقیق این نکته اسـتنباط می شود که هر سه متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته موثر هسـتند و هر سه فرضـیه تحقیق تأییـد می شونـد. ۸) تحلیـل فرعی تـأثیر اجزای فرعی تحقیـق بر روی توانمند سازی: با استفاده از داده های بدست امده از تحقیق که از تحلیل رگرسیون چند متغیره حاصل شده است شاخصهای موثر بر توانمند سـازی بر حسـب میزان اثرگـذاری از بیشـترین بـه کمـترین بـه ترتیب زیر مشـخص می شونـد:  مـوثرترین شاخصـها به ترتیب میزان تأثیرگذاری بر روی متغیر وابسته( توانمند سازی) عبارتند از:۱- پیوند با نتایج،۲- الگوسازی،۳- اهداف روشن ،۴- تفویض اختیار ، ۵-دسترسی به منابع، ۶- برانگیختگی هیجانی ،۷- اعتماد سازی ،۸- تجربه شغلی،۹- آموزش، ۱۰-کار تیمی، ۱۱-نظام پاداش دهی، ۱۲- مشارکت،۱۳- اطلاعات ،۱۴- ساختار سازمانی ،۱۵- سبک مدیریت ، ۱۶-حمایت و ترغیب ،۱۷- دادن استقلال ،۱۸- ارزیابی عملکرد۵-۲- ارائه پیشـنهادات و راهکارها:در این پژوهش با استفاده از یافته های بدست آمده از تحقیق پیشنهاد ه و راهکارهای در مورد موضع اصلـی تحقیق که ارزیابی عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان در سازمانهای بزرگ تولیدی- صنعتی شهر تبریز بود و بـا تـوجه به این نکته که این تحقیـق در دو شـرکت ورقکـاران و چرخشـگر انجـام گرفته است این پیشـنهادات و راهکارهـایی که با استفاده از داده های این شـرکتها و تجزیه و تحلیل آنها بـدست آمده است ۵-۲-۱- پیشـنهادات حاصل ازتحقیق:الف) در بعد متغیر مسـتقل راهبردهای مـدیریتی موارد زیر به عنوان پیشـنهاد مطرح می گردد:  واگذاری کار و مسـئولیت به کارکنان در شـرکت و افزایش اختیـارات کارکنان در تصـمیم گیریها ی مربوطه انجام کارهای محول شـده به کارکنان با شـیوه خودشان و تشکیل تیمهای

کاری بجای سلسله مراتب سنتی ایجاد یک نظام فناوری اطلاعات در شرکت جهت افزایش مهارتها و آگاهیهای کارکنان و فراهم آوردن زمینه دسترسی یکسان و برابر کارکنان به اطلاعات در شرکت استفاده از سبک مدیریت حمایتی و دوستانه در شرکت یعنی مدیریت باید شرایطی برای تصمیم گیریهای مشارکتی و ارتباطات موثر و مفید با کارکنان فراهم کند حمایت های مالی و اجتماعی از طرح ها و ایده های جدید در شرکت جهت گسترش طرح ها و ایده های نو و ایجاد بسترهای لازم برای افزایش خلاقیت کارکنان و سوق دادن کارکنان به سمت نوآوری و ابتکار از سوی مدیریت شرکت) ایجاد فضایی که کارکنان بتوانند آراء و نظرات خود را هر چند مخالف نظرات مدیران باشد ابراز نمایند(فراهم آوردن امکانات بازخورد مناسب و مرتب برای کارکنان) آگاهی کارکنان از میزان تأثیر کار آنها بر موفقیت یا عدم موفقیت کل شرکت و پرورش احساس موثر بودن در شرکت در کارکنان شرکت مشارکت دادن کارکنان در فعالیتها و آموختن از یکدیگر با استفاده از سینرژی ( هم افزایی) گروهها. افزایش خود کنترلی و کاهش کنترل مستقیم کارکنان و حذف نظارت ها و سرپرستی های زاید اداری جهت رشد خود کنترلی کارکنان در شرکتب) در بعد متغیر مستقل شرایط(عوامل) سازمانی موارد زیر به عنوان پیشنهاد مطرح می گردد: ترسیم چشم اندازی روشن از آینده برای کارکنان،و آشنایی و آگاهی کارکنان با اهداف و مأموریتهای شرکت و تعیین وظایف و مسئولیتهای کارکنان بطور واضح و مشخص از سوی مدیران و شفاف سازی نقش و وظایف محوله برگزاری دوره های آموزشی مدون و مستمر به صورت تخصصی و در زمینه وظایف و مسئولیتهای محوله به فرد ، با استفاده از اساتید مجرب. و ایجاد فرصتهای لازم برای رشد و یادگیری کارکنان از طریق مکانیزمهای(چرخش شغلی، آموزش در مشاغل هم سطح و مشارکت در گروههای کار) اصلاح ساختار سازمانی در جهت انعطاف پذیری و رشد اعتماد به نفس و برقراری سیستم ارتباطات همه جانبه برقراری یک نظام ارزیابی عملکرد سازمان یافته در شرکت و مشارکت دادن همه کارکنان در سیستم ارزیابی از عملکرد آنان(استفاده از سیستم ارزیابی ۳۶۰ درجه) در دسترس بودن مدیریت عالی سازمان و داشتن رابطه صمیمی با کارکنان شرکت و برقراری امکانات فیزیکی محل کار و ابزار و تجهیزات اداری مناسب برای کارکنان در شرکت تشویق و اعطای پاداش به کارکنان شایسته و ساعی و قدردانی از کارکنان شایسته شرکت استفاده از پاداشهای تشویقی، مالکیت سهام، پداشهای ترکیبی برای ایجاد انگیزه پیشرفت در کارکنان شرکتج – در بعد متغیر مستقل منابع خود کارآمدی موارد زیر به عنوان پیشنهاد مطرح می گردد: آگاه کردن کارکنان از میزان موفقیت آنان در شرکت و کمک به کارکنان شرکت برای پرورش احساس تسلط در خود و تشویق و حمایت کارکنان و نمایش رفتارهای مطلوب از طرف مدیران شرکت برای الگوسازی برای رفتار نمونه کارکنان در شرکت استفاده از تجربه های کارکنان توسط مدیران و انتقال آن به سایر کارکنان و فراهم آوردن فرصتها و امکانات لازم برای کارکنان شرکت جهت عضویت در یک گروه و واحد اجتماعی و الگو قرار دادن رفتار کارکنان موفق برای کارکنان دیگر و تشویق کارکنان موفقی که می توانند نقش یک الگو را در شرکت ایفا نمایند آگاه کردن خانواده کارکنان شرکت از شایستگی و تواناییهای آنان در شرکت و حمایت عاطفی از کارکنان شرکت توسط مدیران و سرپرستان دور کردن احساسات منفی مانند ، ترس و نگرانی و بد اخلاقی ازکارکنان و ایجاد احساسات مثبت مانند هیجان و سبقت جویی در کارکنان۵-۲--۲ پیشنهادات جانبی:پیشنهادات ذیل پس از مصاحبه با مدیران و سرپرستان کارکنان شرکتهای چرخشگر و ورقکاران و جمع آوری اطلاعات و داده های آنها پس از بررسی و تجزیه و تحلیل بعنوان یافته های جانبی که بعنوان پیشنهادات جانبی مطرح می گردد •.مدیران بایستی انتظارات و نیازهای کارکنان خود را تشخیص دهند(توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان •)مدیران باید درباره‌ی عواملی که می‌توانند سبب ایجاد انگیزه در کارکنان شوند، اطلاعات به دست آورند. هر فرد یک ویژگی‌هایی متفاوت از دیگران دارد. ارزش‌ها و علایق افراد با یکدیگر متفاوت است مدیران و سرپرستان شرکت بایدکارکنان‌شان را تقویت کنند تا احساس کنند به کار خود مسلط هستند •بهتر است مدیران انتظارات خود را از کارکنان زیردست مشخص کنند و بعد به آن‌ها اجازه می‌دهند

که وظایف خود را به تنهایی انجام دهند •. مدیران توجه خودشان را برای ایجاد استانداردها و انتظارات معطوف کنند • کارکنان را صادقانه نسبت به جنبه های منفی کار و مضرات شغل‌شان در شرکت آگاه کنند شرایط سازمانی متعددی می‌توانند بر ایجاد انگیزه‌ی کاری تاثیر منفی داشته باشند. پرداخت کم حقوق، نبود فرصت‌هایی برای پیش‌رفت و فضاهای کاری پر سروصدا تنها برخی از مواردی هستند که می‌توانند آرامش کارکنان را بر هم بزنند. از آگاه نمودن کارکنان خود نسبت به واقعیت‌های شغل‌شان هراس نداشته باشند. سرپوش گذاشتن بر جنبه‌های منفی کار مفید نخواهد بود، نشان دادن واقعیت‌ها –آن‌گونه که هستند– می‌تواند اعتماد کارکنان را جلب کند و سبب تقویت انگیزه و روحیه در آن‌ها شود.فهرست منابع :منابع فارسی: ۱- مشبکی ، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی ، تهران ، نشر ترمه، ۱۳۸۵۲- داونپورت ، تامس ، مدیریت دانش، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران، نشر ساپکو، ۱۳۷۹۳- بلانچارد ، کن، جان کارلوس (۱۹۹۶) مدیریت توانا سازی کارکنان. ( ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی) تهران : نشر مدیران ، ۱۳۷۸۴- اسکات سینتیا و دنیس ژافه(۱۹۹۱) ، توانا سازی کارکنان ، ( ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی) تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت ،۱۳۷۵ ۷- موسی خانی، و دیگران، بررسی قابلیت بکارگیری و استاندارد توسعه گر منابع انسانی ، مجله اقتصاد ، شماره ۷۱ ، زمستان ۱۳۸۵۸- ابطحی ، سید حسین ، مدیریت منابع انسانی ( اداره امور کارکنان در سازمانهای دولتی ، صنعتی و بازرگانی ) ، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت( وابسته به وزارت نیرو) ، چاپ خورشید ، ۱۳۸۳ . ۹- امیرکبیری ، علیرضا ، رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی ( با چشم انداز پست مدرن ) ، تهران ، انتشارات نگاه دانش ، چاپ اول ، ۱۳۸۵ ۱۰- عبدالهی بیژن (۱۳۸۴) توانمند سازی روانشناختی منابع انسانی : دیدگاهها و ابعاد. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت . گروه پژوهشی صنعتی آریا.. ۱۱- سید جوادین ، سید رضا ، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان ، تهران ، نگاه دانش ، بهار ۱۳۸۱ . ۱۲ – منصوری فر ، کریم ، روشهای پیشرفته آماری ، ، انتشارات دانشگاه تهران ، چاپ اول ، ۱۳۸۵

منابع انگلیسی :

Depa narayan , senior adviser ( ۲۰۰۲) , Empowerment and poverty reduction , PREM , -۱ world bank۲- Fullam , charlene & Lando , AnnR , the traid of Empowerment leadership . Enviroment And Profesional traits, Nursing Economic,vol.۱۶,Issue.۵,p,۲۳۴,sep/oct ۱۹۹۸.۳- Ruth alsop, nina heinsohn (۲۰۰۵) , Measuring Empowerment in practice , PREM , world bank۴-Gonner jill, et al (۲۰۰۳) , Gaining the advantages , of team intelligence, the journal of the human resource planning society , vol . ۲۶ , issue ۳۵- Frappaolo . Carl (۲۰۰۲) , knowledge management , the e- dimension of knowledge management ,( united kingdom: copstone publishing ( a Welly company)۶- Randolph.w .alan (۲۰۰۰) , re – thinking empowerment : why is it so hard to achive? Jurnal of organization dynamics , vol.۲۹ ۷- Robert A . Baroon and Jerald Greenberg Behavior in organization , third Edition , Allynand Bacon,۱۹۹۰. ۸- Robbing t.l.et, al (۲۰۰۲) , an integrative Model of the Empowerment Process Human Resource Management Review.۹- Ricky w. Griffin & George Moorhead , organization Bahavior, Hougltton, Mifflin company,۱۹۸۰. ۱۰ – Quinn , Robert E & Spritzer Grethen , M , the Road of Empowerment seven questions every leader shouls consider, organizational synamic , ۲۶(۲ ). P۴۶- Aut ۱۹۹۷. • The most impressive factor in empowerment process of

company staff of varagkaran and charkheshgar co in tabriz is management pproaches factor with total effect(۰.۹۶۶)• Factor of organization(environment) conditions with total effect level(۰.۶۸۹) is at the second rank• Self-effecacy factor with total effect level(۰.۵۷۶) is at the third rank

## بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی

در بین معلمان مدارس شهر شوشتر

مولفین: علی کرم پور- چکیده: امروزه متصدیان مشاغلی مانند پزشکی، پرستاری، استادی، معلمی و وکالت که بیشتر به عنوان حرفه محسوب می شوند، ساعات متعددی را حتی به صورت فعالیت های شبانه به کار می گذرانند. اشتغال به کار مداوم معلمان در مدارس و بعضا در آموزشگاه ها و مراکز علمی، در فضای کاری این گونه مشاغل بسیار تعجب برانگیز است. این مقاله در پی تبیین شیفتگی عجیب معلمان به کارشان در قالب اعتیاد به کار است. روش انجام پژوهش حاضر نیز به صورت توصیفی و از شاخه همبستگی بوده است که به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل معلمان مدارس شهر شوشتر می باشد که در مدارس و آموزشگاه ها و مراکز علمی و آموزشی به طور همزمان فعالیت می کنند. یافته های مقاله بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که بین اعتیاد به کار معلمان با بروز رفتار شهروندی سازمانی در میان آنها رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد اعتیاد به کار (عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار) و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.واژه های کلیدی: اعتیاد به کار، رفتار شهروندی سازمانی، عجین شدن با کار،تمایل درونی درکار ،لذت ازکار.مقدمه:امروزه کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می خواهند،کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیتها و پاداشها اهمیت می دهند. در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند معلمی و استادی احتمال زیادی وجود دارند که علاوه بر پاداشهای بیرونی، به دلیل انگیزه های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. اعتیاد به کار، اعتیادی است که ممکن است لذت بخش، ولی خسته کننده و مشکل ساز باشد. به گونه ای که حتی عده ای این حالت را یک بیماری می دانند. آنها الزاما عاشق کار شان نیستند ولی بدون کار نمی توانند ساعات خود را بگذرانند. آنها تصور می کنند که خودشان تنها کسانی هستند که می توانند این کار بخصوص را انجام دهند، و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار شناخته می شوند.هرچند که در اکثر موارد، اعتیاد به کار در یک شغل، با درآمد بالا همراه است، اما این حالت ممکن است در کسانی که به طرز افراطی به ورزش، موسیقی، هنر و مانند آن می پردازند هم صدق کند. این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پر انرژی و پر کار به کار برده می شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیتهای فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خانواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می گیرند. این افراد، اشخاصی نرمال هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است. در حالی که فرد مبتلا به اعتیاد به کار، به شکلی رفتار می کند که تلاش وی برای خود، خانواده و زندگی اجتماع خارج ازکار وی، زیان آور است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).از سوی دیگر، اعتیاد به کار نتایج مثبتی نیز به همراه دارد و باعث می شود که کارکنان در سازمان با توجه به ویژگی اعتیاد به کار، رفتارهای فراتر از شرح وظایف رسمی خود را به صورت داوطلبانه بروز دهند. گر چه این ویژگی شخصیتی دارای عواقب جبران ناپذیری برای فرد بوده و باعث تحلیل رفتگی در مسیر شغلی بلند مدت وی می شود. لذا، محققین در این تحقیق بر آنند که رابطه میان اعتیاد به کار با پیامدهای رفتاری مثبت نظیر رفتار

شهروندی سازمانی را در بین معلمان مدارس شهر شوشتر بدون توجه به پیامدهای منفی آن مورد بررسی قرار دهند.اعتیاد به کاراگر چه واژه اعتیاد به کار به طور گسترده ای مورد استفاده قرار می گیرد ولی تحقیقات تجربی کمی جهت بهبود و افزایش درک افراد از این پدیده صورت گرفته است. از این رو اتفاق نظر روی معنی و ابعاد آن وجود ندارد (Snir and Harpaz, ۲۰۰۴). به ویژه در این مورد در کشور تحقیقات چندانی صورت نگرفته است.اعتیاد به کار با پر کار بودن متفاوت است، افراد پر کار، کار را به عنوان چیزی واجب انجام می دهند و گاه آنرا یک وظیفه ارضا کننده می دانند ولی معتادان به کار، کار خود را به عنوان جای امنی در نظر می گیرند که می توانند در حین انجام آن از احساسات و تعهدات ناخواسته خارج از کار دور شوند. افراد پر کار می دانند چگونه و در چه زمانی محدوده ای برای کار خود قائل شوند تا بتوانند به طور مناسب در کنار خانواده و دوستان حضور یابند ولی کار برای معتادان به کار بالاترین اهمیت را در فهرست امور زندگی دارد و به خاطر الزامات کار نمی توانند زمان کافی به خانواده و دوستان اختصاص دهند. از نظر فیزیولوژیکی نیز معتادان به کار در مواجهه با ضرورتها و موقعیتهای سخت شغلی، ترشح اعتیاد آور آدرنالین را تجربه می کنند ولی افراد کوشا و پر کار چنین حالتی ندارند. همچنین افراد کوشا و پرکارمی توانند اشتیاق خود به کار را از بین ببرند ولی معتادان به کار نمی توانند دست از کار بکشند. آنها حتی اگر در حال بازی گلف هم باشند یا به دیدن نمایش مدرسه فرزند خود رفته باشند، باز هم فکرشان مشغول کار است. ذهن این افراد مدام درگیر مسایل و مشکلات کاری است.(Seybold and Salomone, ۱۹۹۴)اولین بار واژه معتاد به کار بوسیله آتس (۱۹۷۱)بکار گرفته شد. در نظر وی معتادان به کار افرادی هستند که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری جدی برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون فردی و وظایف و نقشهای اجتماعی آنها بوجود آورد؛ چرا که تعهد غیر معقولی به کار بیش از حد دارند( Cherrington, ۱۹۸۰ ) و زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و درونی به فعالیتهای کاری اختصاص می دهند ( Snir and Zohar, ۲۰۰۰ ).در فرهنگ لغت هریتیج، معتاد به کار به شخصی گفته می شود که نیاز وسواس گونه و بی امانی نسبت به کار دارد. اعتیاد به کار که برگرفته از الکلیسم از آن یاد می شود، اعتیادی است که برای شخص می تواند لذت بخش یا خسته کننده و مشکل ساز باشد. عده ای این حالت را یک بیماری می دانند که در دسته اختلالات وسواس گونه قرار می گیرد. مشکل این است که این افراد اعتقاد دارند که اگر کار نکنند، احساس عجز و ناتوانی به آنها دست می دهد. آنها لزوما عاشق کار خود نیستند یا کوششی برای رسیدن به مدارج بالا از خود نشان نمی دهند.برخی با پدیده اعتیاد به کار موافقند و آن را ترغیب می نمایند و برخی دیگر با آن مخالف هستند و تمایل به ممانعت از آن دارند .(Snir and Harpaz, ۲۰۰۴)در هر حال لازم است که سازمانها به ویژه به خصوصیات این افراد پی ببرند. با توجه به نوع شناسی اسپنس و رابینز(۱۹۹۲)، اعتیاد به کار بر اساس میزان و درجه سه مولفه زیر مشخص می شود:۱) عجین شدن با کار؛ ۲ )تمایل درونی در کار؛ ۳)لذت از کار.در افراد معتاد به کار، درجه عجین شدن با کار بالاست، تمایل و کشش بسیار زیادی به کار دارند ولی از کار لذت زیادی نمی برند. در مقابل، مشتاقان به کار با کار عجین می شوند ولی از کارشان لذت می برند و کشش افراطی به کار ندارند. اسکات و همکارانش(۱۹۹۷) نیز سه الگوی اعتیاد به کار را شناسایی کردند که عبارتند از:۱.کشش افراطی (وسواسی ) ۲. کمال گرایی ۳. توفیق طلب ( موفقیت طلب )در نظر آنها معتادان به کار وسواسی بوده، اضطراب و استرس زیادی دارند، کارشان موجب مشکلات جسمی و روانی می شود، رضایت پایینی از زندگی و شغلشان دارند و عملکرد شغلی آنها پایین است. معتادان به کار کمال گرا بوده، استرس و مشکلات جسمی و روانی بالایی دارند، روابط میان فردی خصمانه و غیر اثربخشی پیدا می کنند، غیبت و ترک خدمت داوطلبانه زیادی دارند و همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پایینی دارند. لذا می توان نتیجه گرفت معتادان به کار توفیق طلب، رضایت از زندگی، رضایت شغلی، سلامت جسمی و روانی، عملکرد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی بالا-و استرس و ترک خدمت داوطلبانه پایینی دارند(Scott et al.۱۹۹۷). همچنین برخی از تحقیقات رابطه غیر مستقیم میان اعتیاد به کار با تحلیل رفتگی و سلامت روانی

کارکنان را تایید کرده اند(Schaufelia, ۲۰۰۹).با توجه به نظرات متعدد در زمینه اعتیاد به کار می توان سه رویکرد زیر را در نظر گرفت:۱.  رویکرد مثبت به اعتیاد به کار: از عشق به کار نشات می گیرد(Cantarow, ۱۹۷۹) و یک تمایل ذاتی به کار زیاد و سخت می باشد (Machlowits, ۱۹۸۰). این رویکرد باعث ایجاد رفتارهای کاری مثبتی نظیر افزایش تعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی در سازمان می شود.۲.  رویکرد منفی به اعتیاد به کار: به عنوان تعهد غیرمنطقی به کار بیش از حد(Cherrington, ۱۹۸۰) و به عنوان یک اعتیاد مطرح می باشد(۳.(Oates, ۱۹۷۱ Killinger, ۱۹۹۱.  رویکرد نوع شناسی: وجود انواع مختلفی از معتادان به کار وسواسی و درگیر شغل (Naughton, ۱۹۸۷)؛ معتاد به کار و معتاد به کار مشتاق((Spence and Robbins, ۱۹۹۲؛ معتاد به کار وسواسی، کمال گرا، توفیق طلب(Scott et al.۱۹۹۷).حال با توجه به مطالب مطروحه در بالا می توان نتیجه گرفت که اعتیاد به کار هم دارای پیامدهای مثبت و سازنده نظیر رفتار شهروندی سازمانی و هم پیامدهای منفی نظیر تحلیل رفتگی را برای کارکنان سازمان ها در پی خواهد داشت. بنابراین مدیران سازمان ها باید این پدیده را جهت بروز پیامدهای رفتاری مثبت مدیریت نمود.رفتار شهروندی سازمانیواژه رفتار شهروندی سازمانی اولین بار بوسیله ارگان و همکارانش در سال ۱۹۸۳ مطرح گردید. توسعه این مفهوم از نوشتارهای بارنارد در سال ۱۹۳۸ در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کاتز  در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و نوآورانه در سال‌های ۱۹۶۴، ۱۹۶۶ و ۱۹۷۸ ناشی شده است (Castro et al,۲۰۰۴). در تعریف اولیه رفتار شهروندی سازمانی که به وسیله باتمن  و ارگان در دهه ۱۹۸۰ مطرح شده است به طورکلی آن دسته از رفتارهایی مورد توجه قرار می گیرد که علیرغم اینکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، در سایه انجام آنها از جانب کارکنان، برای سازمان منفعت‌هایی ایجاد می‌شود. (Kwantes, ۲۰۰۳).در تعریف دیگری از رفتار شهروندی سازمانی از آن به عنوان یک تعهد مداوم و داوطلبانه به اهداف، روش‌ها و در نهایت موفقیت سازمان یاد می‌شود و سازمانی که براساس مشارکت و اعمال مناسب کارکنانش بنا شده باشد از این مزیت برخوردارمی‌باشد(Brightman et al,۱۹۹۹).یکی دیگر از تعاریف اولیه که مورد قبول بسیاری از محققان قرار گرفته است، توسط ارگان (۱۹۸۸) مطرح شده است ":رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتار های اختیاری  کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیما توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود ولی میزان اثر بخشی کلی سازمان را افزایش می دهد(". Organ , ۱۹۸۸)نکته دیگر اینکه احتمالا پیش بینی و ارزش گذاری این رفتارها به کمک معیار هایی که به نگرش ها و حالات کارکنان توجه می کنند، بهتر از معیار های متداول ارزیابی عملکرد است ، چراکه جنبه ارادی و اختیاری این رفتارها بسیار برجسته تر از رفتارهای عادی یک شغل است. همچنین اثرات مفید رفتار شهروندی سازمانی بر زمینه های اجتماعی، روانشناسی، سازمانی، و سیاسی یک سازمان با ارزش تر از اثرات آن بر شاخص های کمی و عملکردی است. (Farh et al., ۲۰۰۴)درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز یک توافق واحد بین محققان وجود ندارد. برای مثال ابعادی نظیر رفتارهای کمک کننده، رادمردی و گذشت، وفاداری سازمانی، پیروی از دستورات، نوآوری فردی، وجدان، توسعه فردی، ادب و ملاحظه، فضیلت مدنی، نوع دوستی و ... در تحقیقات مختلف به عنوان ابعاد شکل دهنده رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه قرار گرفته اند. همچنین بعضی محققان بین رفتارهای شهروندی در رابطه با دیگر افراد و نیز در رابطه با کل سازمان تفاوت قائل شده اند. (William and Anderson, ۱۹۹۱ Podsakoff et al., ۲۰۰۰)ابعادی که بیشترین توجه را میان محققین به خود جلب کرده اند عبارتند از:نوع دوستی ، وجدان ، ادب وملاحظه ، راد مردی و گذشت ، فضیلت مدنی. این پنج بعد توسط ارگان در سال ۱۹۸۸ مطرح شدند و پادساکف و همکارانش در سال ۱۹۹۰ با کمک روش تحلیل عاملی برای هرکدام از این پنج بعد، مقیاس سنجش استانداردی ایجاد کردند که این مقیاس ها در سال های بعد برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی مورد استفاده بسیاری از محققان قرار گرفته است (Organ,۱۹۸۸ Podsakoff et al., ۱۹۹۰). در این تحقیق نیز این پنج بعد رفتار شهروندی در نظر گرفته شده اند.۱.  نوع دوستی: کمک به دیگر اعضای سازمان در رابطه با

مشکلات و وظایف مرتبط است. مانند کارکنانی که به افراد تازه وارد و یا کم مهارت کمک می کنند. این بعد به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد.۲. وجدان: به رفتارهای اختیاری گفته می شود که از حداقل الزامات نقش فراتر می رود. مثل فردی که بیشتر از حالت معمول سر کار می ماند و یا کارمندی که وقت زیادی را برای استراحت صرف نمی کند.۳. ادب و ملاحظه: به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می شود.۴. راد مردی و گذشت: به معنی نشان دادن تحمل و گذشت در شرایط غیر ایده ال سازمان بدون شکایت و غر غر کردن می باشد.۵. فضیلت مدنی: به معنی تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و نیز ارائه تصویری مناسب از سازمان می باشد (Mackenzie et al., ۱۹۹۳ Podsakoff et al., ۲۰۰۰). این بعد شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیتهای فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می شود.تحقیقات تجربی صورت گرفته در باره پیش بینی عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی، بر ویژگی های فردی یا شخصیتی، ویژگی های وظیفه، ویژگی های سازمانی، و رفتارهای رهبری تمرکز داشته اند (Podsakoff et al., ۲۰۰۰). یکی از این ویژگی های شخصیتی اعتیاد به کار است که باعث می شود فرد هر روز سخت تر از روز قبل کار کند و به موفقیت های بیشتری برسد و کارش در فهرست امور زندگی بیشترین درجه ی اهمیت را پیدا کند. حال با توجه به مولفه های اعتیاد به کار که عجین شدن با کار، تمایل درونی در کار و لذت از کار را شامل می شود، در می یابیم که اعتیاد به کار می تواند به نحوی رفتار شهروندی سازمانی را به دنبال خود به همراه داشته باشد زیرا در رفتار شهروندی سازمانی مشاهده می کنیم که رفتاری داوطلبانه وخارج از شرح وظایف رسمی فرد است و فرد فراتر از نیازهای مشخص شده در کار مشارکت داشته و این زمانی محقق می شود که فرد فراتر از احتیاج های اقتصادی وسازمانی پیش رود که این موضوع را ما در رفتار معتاد به کار نیز مشاهده می کنیم که فرد بدون در نظر گرفتن افزایش حقوق و مزیت های اجتماعی کار می کند.بنابراین فرضیه اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می شود:فرضیه اصلی: اعتیاد به کار در معلمان مدارس شهر شوشتر موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها می شود.بر اساس ابعاد سه گانه اعتیاد به کار نیز سه فرضیه فرعی زیر مطرح می شوند:فرضیه فرعی اول: بین عجین شدن با کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.فرضیه فرعی دوم: بین تمایل درونی در کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.فرضیه فرعی سوم: بین لذت از کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.بر اساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می شود.نمودار شماره۱: مدل مفهومیروش تحقیق تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی(غیرآزمایشی) و از شاخه همبستگی به شمار می رود. در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می‌باشد. محققان قصد دارند که رابطه بین اعتیاد به کار را با رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار دهند.متغیر های تحقیق: اعتیاد به کار به عنوان متغیر مستقل و ر فتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل معلمان مدارس شهر شوشتر می باشد که در مدارس و آموزشگاه ها و مراکز علمی و آموزشی به طور همزمان فعالیت می کنند. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای صورت گرفته است. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۳۲۴ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین برای اطمینان بیشتر ۳۵۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۳۲۴ پرسشنامه جمع آوری شد.ابزار گردآوری داده ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای اعتیاد به کار و رفتار شهروندی سازمانی طراحی شد. لازم

به ذکر است که در طراحی همه مقیاس ها و بومی سازی آن با شرایط کشور از مقیاسهای استاندارد استفاده شده است. در طراحی سوالات پرسشنامه دقت لازم بعمل آمده تا سوالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. در این تحقیق از پرسشنامه اعتیاد به کار اسپنس و رابینز (۱۹۹۲) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکارانش(۱۹۹۰) استفاده شده است. پرسشنامه اعتیاد به کار در بر گیرنده ۲۰ سئوال بود. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای ۲۳ سئوال بودند. این پرسشنامه ها توسط معلمان مدارس شهر شوشتر تکمیل شده و در کل ۴۳ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود.به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اعتیاد به کار با ۲۰ سئوال، ۷۰۸/۰ می باشد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس رفتار شهروندی سازمانی با ۲۳ سئوال ۷۷۴/۰ بوده است.همچنین جهت آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می سنجد.روشهای تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های تحقیق: به منظور آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel ۸.۵۴ آزمون شد.به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در نگاره شماره یک منعکس گردیده است. این ضرایب نشان دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آنها با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹٪ است.نگاره شماره یک- ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیر های تحقیقمدل سازی معادلات ساختاریبه منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود، اولا باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیا باید مقادیر t-value و ضرایب استاندارد معنی دار باشند. اگرمقدار کم، نسبت به درجه آزادی (df)کوچکتر از ۳ ، RMSEA کوچکتر از ۰.۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۹۰ ٪ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشند، در سطح اطمینان ۹۹ ٪ معنی دار خواهند بود.همانطور که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل ها تأیید می شود، چرا که مقدار کای دو، مقدارRMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل ها کم تر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFA در همه مدل ها بالای ۹۰ درصد است. نمودار شماره۲: مدلسازی معادلات ساختاری(ضرایب استاندارد شده)اعتیاد به کار باWORK ، عجین شدن با کار با INVOLVE، تمایل درونی در کار باFEEL ، لذت از کار با ENJOY، رفتار شهروندی سازمانی با OCB، نوع دوستی با ALTRUISM، وجدان با CONSCIOU ، ادب و ملاحظه با COURTESY، رادمردی و گذشت با SPORT و فضیلت مدنی با CIVICدر نمودار شماره ۲ و ۳ نشان داده شده¬اند. نمودار شماره۳: مدلسازی معادلات ساختاری(معنی داری)همانطور که نمودار شماره ۲ و ۳ نشان می¬دهد اثر اعتیاد به کار بر رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است و تایید می¬شود. همچنین رابطه بین ابعاد اعتیاد به کار با رفتار شهروندی سازمانی نیز معنی دار بوده و تایید می شوند. مقادیر t همه بالاتر از ۲ بوده و معنی دار هستند. مقادیر t نشان می¬دهد که فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق تایید می شوند. همچنین نگاره شماره ۲ یافته های تحلیل علی با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق را نشان می دهد.نگاره شماره ۲: یافته های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات تحقیقفرضیه ضریب استاندارد ( )عدد معناداری نتیجه آزمونفرضیه اصلی: اعتیاد به کار در معلمان مدارس شهر

شوشتر موجب بروز رفتار شهروندی سازمانی در آنها می شود. ۵۵/۰ ۶۳/۵ فرضیه تایید شده استفرضیه فرعی ۱: بین عجین شدن با کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۵۳/۰ ۸۶/۶ فرضیه تایید شده استفرضیه فرعی ۲: بین تمایل درونی در کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۶۷/۰ ۷۰/۷ فرضیه تایید شده استفرضیه فرعی ۳: بین لذت از کار معلمان مدارس شهر شوشتر و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ۴۸/۰ ۵۹/۵ فرضیه تایید شده استبحث و نتیجه گیریبا توجه به یافته های تحقیق، می توان چنین نتیجه گیری نمود که رابطه معنی داری بین متغیر اعتیاد به کار با بروز رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد؛ بدین معنا که داشتن نگاهی مثبت و سازنده به پدیده اعتیاد به کار می تواند نوید بخش بروز رفتارهای داوطلبانه و نوعدوستانه باشد. با توجه به اینکه حرفه پزشکی و مشاغل خانواده آن نظیر معلمی از جمله مشاغلی است که در متن جامعه قرار دارد و معلمان روزانه با دانش آموزان زیاد و مختلفی سروکار دارند و از آنجا که این شغل با تربیت انسان ها مواجه است باید آرامش دانش آموزان در حین تعلیم و تربیت آنان فراهم شود تا با آسودگی خاطر و فراغت بال به کار خود مشغول باشند.بین عجین شدن با کار و بروز رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ یعنی درگیری بیشتر با کار توام با وظیفه شناسی بیشتری در سازمان است. تحقیقات زیادی در زمینه اعتیاد به کار صورت گرفته است که نتایج آنها نشان می دهد داشتن افراد سخت کوش برای سازمان نوعی دارایی به حساب می آید. افراد معتاد به کار افرادی هستند که ساعات زیادی را به صورت داوطلبانه به فعالیت های سازمانی اختصاص می دهند(Snir and Harpz, ۲۰۰۴). اسنیر و هارپز هم چنین معتقدند که اعتیاد به کار شامل سرمایه گذاری های عاطفی و فکری در کار است و این سرمایه گذاری ها بایستی مستمر و پایدار باشد.بین لذت درونی از کار با بروز رفتار شهروندی سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود؛ بدین معنا که افرادی که دچار اعتیاد به کار می شوند به جای آنکه نتیجه گرا شوند بیشتر وظیفه گرا می گردند. به عبارتی دیگر، افراد معتاد به کار بیشتر به فرآیند انجام کار توجه دارند تا این که به خروجی های کار خود معطوف شوند. یکی از راهکارهای پیشنهادی این است که افراد به سوی اعتیاد به کار مثبت سوق داده شوند، این افراد کارها را به سرعت انجام می دهند، به شدت کار می کنند هم چنین به شدت ایفای نقش می کنند و وقت خود را صرف اهداف و ماموریت های سازمان می کنند. در واقع رویکرد مثبت به اعتیاد به کار، ایجاد کننده میل درونی به انجام کار طی ساعات طولانی می باشد(MacKenzi, et al. ۲۰۰۵).در نهایت، نتایج فرضیات تحقیق حاکی از آن است که بین لذت از کار با بروز رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی افراد معتاد به کار به دلیل این که عاشق کارشان بوده و انجام کار برای آنها توام با لذت می باشد، لذا در انجام وظایف خود، تلاش و همت خود را مضاعف نموده و نسبت به تحقق اهداف سازمان وفادار می مانند. همچنین نتایج تحقیق پادساکف و همکارانش (۱۹۹۵) حاکی از آن است که انجام وظایفی که به لحاظ درونی ارضاء کننده می باشند باعث شور و شوق و همچنین لذت بیشتر برای انجام کار می شود که در نهایت باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می گردد.صاحبنظران توصیه می کنند برای حمایت از وقوع رفتارهای توام با اعتیاد به کار در محیط سازمانی، بایستی به لحاظ حرفه ای به این رفتارها، پاداش داده شود، هر چند هزینه های شخصی و اجتماعی اعتیاد به کار گسترده است (McMillank, O Driscol, Marsh & Brady, ۲۰۰۱). مدیران و متخصصانی که ساعات طولانی در محیط کار حاضر می شوند، اغلب به عنوان افراد متعهد، دلسوز و مشتاق نگریسته می شوند. افرادی که ساعات طولانی کار می کنند بهتر قادرند که با همکارانشان از جهت دریافت قدردانی، پاداش ها و فرصت های مسیر شغلی رقابت کنند. (Burke, ۲۰۰۱). افراد معتاد به کار از این لحاظ که حجم کار اضافی را به انجام می رسانند به سازمان منفعت می رسانند. به جای جذب افراد اضافی توسط سازمان، افراد معتاد به کار، مسئولیت آنها را به دوش می کشند(Armitage, ۲۰۰۱).در تحقیقات دیگری این نتیجه حاصل شده است که بین اعتیاد به کار و زمان صرف شده بر روی کار ارتباط وجود دارد. این بحث بدین صورت تئوری پردازی شده

است که به احتمـال زیـاد، افراد معتاد به کار در هفته ساعات بیشتری را نسبت به افرادی که معتاد به کار نیسـتند، را صـرف کارشان می کنند( Mudrack & Naughton, ۲۰۰۱).بـا توجه به یافته های تحقیق، راهکارهای زیر جهت کاهش تاثیرات منفی پدیـده اعتیاد به کار و افزایش امکان بروز رفتارهای شـهروندی سازمانی توصـیه می شود:۱. بـایستی برای بروز رفتارهای اعتیاد به کار که مثبت هسـتند، پـاداش هـایی در نظر گرفته شود.۲. بـایستی طراحی مشاغـل را به نحوی انجـام داد که مشاغـل برای افراد جـذابیت درونی داشـته باشـند و باعث اشتیاق و شوق بیشتر برای انجام کار شود که این وضـعیت در نهایت منجر به بروز رفتارهای شـهروندی می شود.۳. در زمینه واگـذاری وظایف و ماموریت های سازمانی به افراد بایستی به میل درونی آنها توجه نمود چرا که در مشاغل مورد توجه آنهـا، امکـان بروز رفتارهـای شـهروندی بیشتر است.منـابع و مآخـذ:قلی پور، آرین، نرگسـیان، عبـاس و طهماسبی، رضـا (۱۳۸۷ "). اعتیاد به کار :چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمانها، " فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۸۱، تهران.

Armitage, Ken . Can we Achieve a Life / Work Balance?”.۲۰۰۱ .The British Journal of Administrative Management, Jul. pp:۱۴-۱۵Bateman, T.S., and Organ, D.W. (۱۹۸۳). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. Academy of Management Journal, . ۲۶: ۵۸۷–۵۹۵.Brightman,B.K., and Moran,J.W.(۱۹۹۹)," Building Organizational citizenship",Management Decision, .۳۷,No.۹,pg.۶۷۸.Burke, R. J. (۲۰۰۱). Workaholism components, job satisfaction and career progress. Journal of Applied Social Psychology, ۳۰, ۶۳۷–۶۴۵.Cantarow, E. (۱۹۷۹), “Women workaholics”, Mother Jones, Vol. ۶, p. ۵۶.Castro,C.B.,Armario,E.M., and Ruiz,D.M.(۲۰۰۴)," The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", International Journal Of Service Industry Management, .۱۵,No.۱,pg.۲۷.Cherrington, D.J. (۱۹۸۰), The Work Ethic, American Management Association, New York, NY.Kets de Vries, M., and Balazs, K. (۲۰۰۴). Greed, vanity, and the grandiosity of the CEO character. In R. Grandossy (Ed.), Leadership governance from the inside out (pp. ۵۱-۶۱). New York: John Wiley.Killinger, B. (۱۹۹۱), Workaholics: the Respectable Addicts, Simon and Schuster, New York, NY.Kwantes,C.T.(۲۰۰۳)," Organizational citizenship and withdrawal behaviors in usa and india" ,International Journal Of Cross Cultural Management, .۳,No.۱,pg.۵.Machlowitz, M. (۱۹۸۰), Workaholics. Living with Them, Working with Them, Addison-WesleyPublishing Company, Reading, MA.MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Fetter, R., (۱۹۹۳). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance. Journal of Marketing, . ۵۷, pp.۷۰–۸۰.McCain, James. Workaholism in work context, ۲۰۰۵McMillan, L.H.W., O’Driscoll, M.P., Marsh N.V. and Brady, E.C., (۲۰۰۱). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. InternationalMudrack, P.E. and Naughton, T.J. (۲۰۰۱). The assessment of workaholism as behavioral...

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.PARSIBLOG.com

## تأثیر بازی های رایانه ای بر منزوی ساختن نوجوانان

محققیق: علی عصمت پور – قاسم تارم

تأثیر بازی های رایانه ای بر منزوی ساختن نوجوانان بین سنین ۸ تا ۱۸ سال: مقدمه: تاریخچه بازیهای ویدئویی به سالهای اولیه دهه هشتاد بر می گردد. در سال ۱۹۷۲ شرکت آتاری یک بازی الکترونیکی تنیس روی میز به نام پینگ پنگ را معرفی و به بازار عرضه کرد که با اتصال دستگاه به تلویزیونهای خانگی امکان بازی فراهم می شد به این ترتیب رفته رفته بر تعداد شرکتهای سازنده بازیهای ویدئویی افزوده شده و تا پایان سال ۱۹۷۶ بالغ بر بیست شرکت به تولید بازیهای ویدئویی پرداختند. در سال ۱۹۷۷ رایانه اپل ۲ برای فروش به بازار ارائه گردید و تحول مهمی در گرایش مردم به تهیه رایانه های شخصی و خانگی پدید آورد. به تدریج با اشباع بازار در سال ۱۹۸۵ فروش دستگاه های مربوط به بازیهای ویدیویی به حداقل ممکن رسید.در سال ۱۹۸۹، ۴/۱۱ میلیارد دلار برای خرید اسباب بازی در آمریکا صرف شد که ۲۳٪ کل این رقم به محصولات شرکت نینتندو اختصاص داشت که ۸۰ ٪ از بازار فروش بازیهای ویدئویی را در دست داشت.کودکان و نوجوانان از سویی با وابسته شدن به شخصیت های مطرح در بازارهای ویدئویی دست به الگوبرداری از آنها زده سعی می کنند مثل آنها لباس پوشیده با اسلحه ای مانند سلاح آنها به بازی بپردازند.شرکت نینتندو در سالهای اخیر کوشش کرده است که گستره مخاطبان خود را که به طور عمده پسران ۱۸–۸ سال تشکیل می دهد گسترش دهد و با عرضه بازیهای ورزشی ماجراجویانه، هیجان آمیز و بازیهای شبیه سازی در صدد فتح بازارهای ناشناخته کودکان و بزرگسالان برآمده است.در حال حاضر تنها گستره بازیهای رایانه ای به عنوان یک وسیله گذران اوقات فراغت به عرصه بزرگسالان نیز کشیده شده انجام تحقیقات روی کودکان خردسال سه ساله نیز برای طراحی بازیهای مناسب آنها در حال انجام است (میدوف ۱۹۹۲)با ملاحظه وسیع کودکان، نوجوانان و جوانانی که در برخورد با پدیده بازیهای رایانه ای جذب آن شده و به آن می پردازند اثرات انقلابی که در بازیهای اخیر در اوقات فراغت نسل جوان پدید آورده اند به شکل ملموستری احساس می شود.میانگین سنی شروع بازیهای رایانه ای در گروههای آزمودنی مورد بررسی ۴/۸ سال بود و دلایل این افراد برای شروع بازی خنده ۷۵٪، مبارزه ۲۷٪، هماهنگ شدن با دوستانی که به بازی می پرداختند ۲۵٪ و نیافتن سرگرمی جالب توجه دیگر ۲۳٪در محیط ایران تحقیق مدونی که به بررسی میزان شیوع و گسترش بازیهای رایانه ای پرداختند باشد وجود ندارد.بازیهای رایانه ای شاید با یک تاخیر ۱۵–۱۰ ساله نسبت به غرب در جامعه پدیدار شد و شروع به رشد کردند نخستین دستگاه ها که در کلوپهای مزبور به کار گرفته شدند آتاری و میکرو بودند که با گذر زمان و فراگیر شدن دستگاههای پیشرفته تری عوض کردند و بازیهای رایانه ای هم به لحاظ گرافیکی، صدا و پردازش صحنه ها در سطح مطلوب قرار داشته از جذابیت و گیرایی بسیار زیادی برای مخاطبان شان برخوردار هستند از آنجا که از گسترش بازیهای الکترونیکی در جامعه ۱۵–۱۰ سال بیشتر نمی گذرد.به علت تفاوت های فرهنگی موجود در ایران و کشورهای غربی گاه مواردی که در غرب کمتر گزارش شده است به عنوان نمونه جوانان بی کاری که برای کسب درآمد با تمرین و ممارست یافتن در بازیها پس از شرط بندی با دیگران با آنها به مسابقه می پردازند یا با وجود اصرار صاحبان کلوپهای ویدیویی مبنی بر اینکه مشتریان از انتخاب بازیکنان زن (که در اکثر مواقع نیمه برهنه یا نزدیک به برهنه اند) خودداری می کنند مراجعان دست به انتخاب بازیکنان زن می زنند تا با دیدن اندام نیمه برهنه آنان به ارضای نسبی هیجانهای سرکوفته خویش در جامعه نایل آیند.به سبب پنهان ماندن ابعاد واقعی تبدیل جهان به یک دهکده واحد، انقلاب الکترونیک، انقلاب رایانه ای و ... که در عصر حاضر رخ داده است و از سوی دیگر به دلیل عمر کوتاه پدیده بازیهای رایانه ای حتی محققان غربی هم با وجود انجام تحقیقات قابل ملاحظه ای که در باب بازیهای اخیر صورت گرفته و می گیرد باید اذعان می کنیم که پدید آورده به خوبی مورد بررسی قرار نگرفته و نیاز به تحقیق و بررسی های بیشتر در این زمینه باز هم وجود دارد خاصه اینکه بازیهای اخیر بر خلاف تصور عامه اولیا و مسئولان تربیتی جامعه در کنار ابعاد مثبتی که ممکن است داشته باشد حاوی ابعاد منفی و مخربی

است که از دید آنها پنهان مانده اند.ضرورت و اهمیت موضوع پژوهش (تحقیق)نظر به اینکه جوامع بشری همواره در رفع مشکلات عمومی اجتماعی و بهره مندی بهینه همه شهروندان از مزایای زندگی راحت و سالم و کمال آزادی و استقلال مادی و معنوی تر است دامنه دار وسیعی انجام و نیز با توجه به اینکه انسان موفق به رفع بزرگترین در جهت صنعت و تکنولوژی گردیده است.لزوم بررسی تاثیر بازیهای رایانه ای به انزوا و اضطراب کودکان، نوجوانان و جوانان با هر یک از شیوه های روانشناسی- روانپزشکی و جامعه شناسی پیرامون این مسئله در جهت سالم‌سازی محیط زندگی و پاک سازی چهره تمدن و شهرنشینی و نیز به هدف رسیدن اجتماعی در نهایت ایده آل بدون تردید وجوب و ضرورت و اهمیت موضوع پژوهش ذکر شده فوق را در جهت کاهش و محو آثار منفی آن در قشرهای از کودکان، نوجوانان و جوانان اجتماع باید به صورت پرشتاب مطالعه و اقدام نمود و در این راستا ضرورت و اهمیت موضوع پژوهشی پیرامونتاثیر بازیهای رایانه ای به انزوا و اضطراب کودکان ، نوجوانان و جوانان از اهم مسائل و امور و اساسی ترین اقدامات می باشد. اهداف کلی:۱- بررسی میزان تاثیر بازیهای رایانه ای بر انزوا و اضطراب کودکان، نوجوانان و جواناناهدف جزئی:۱- بررسی شیوه و راههای کاهش استفاده از بازیهای رایانه ای۲- بررسی تاثیر منفی بازیهای رایانه ای در کودکان، نوجوانان و جوانان۳- بررسی میزان اطلاع و آگاهی والدین از بازیهای رایانه ای۴- برسی رابطه جذابیت و اعتیاد به بازیها۵- بررسی میزان پرخاشگری بازیگران۶- بررسی تفاوت های فرهنگی ایران با غرب درباره اثرات بازیها۷- بررسی مجموعه مسائل مانند القائات فرهنگی، سیاسی و عقیدتی بازیها۸- بررسی اثرات زیستی و روانی- اجتماعی بازیهای الکترونیکی۹- بررسی آثار زیستی ناراحتی ستون فقرات – پوستی۱۰- بررسی اثرات روانی- اجتماعی بازیهای رایانه ای بیان مسئله یا مسائل علمی:۱- آیا بازیهای رایانه ای بر انزوا و اضطراب کودکان تاثیر دارد.۲- آیا راه و شیوه ای برای کاهش استفاده از بازیهای رایانه ای وجود دارد.۳- آیا همه بازیهای رایانه ای بر بازیگران تاثیر منفی دارند.۴- آیا رابطه ای بین جذابیت بازیها و اعتیار به آن وجود دارد.۵- آیا میزان پرخاشگری بازیها با رابطه اجتماعی افراد تاثیر دارد.۶- آیا تفاوت های فرهنگی بر میزان تاثیر پذیری بازیگران موثر است.۷- آیا وجود یک ارگان نظارتی بر بازی ها لازم است.فرضیه:بازیهای رایانه ای بر انزوا و اضطراب کودکان تاثیر دارد.راه وشیوه هایی برای کاهش بازیهای رایانه ای وجود دارد.فرضیه:میزان تاثیر بازیهای رایانه ای بر کودکانخبرگذاری فارس: ۵۷٪ کودکان اسپانیایی شکنجه کردن را در بازیهای رایانه ای یاد می‌گیرند که پس از یک ساعت بازی در روز نحوه کشتن را نیز یاد می گیرند.نتایج حاصل از یک تحقیق که از سوی اداره حمایت از کودکان و جامعه مادرید و یک سازمان خصوصی دیگر انجام شده است.از هر سه کودک ۱۰ تا ۱۷ سال یکی از بازیهای مورد توصیه بزرگترهایشان استفاده می‌کنند و ۳۷٪ بیش از یک ساعت در روز خود را به بازی رایانه ای مشغول می کنند.۵۷٪ کاملاً نحوه شکنجه دادن و کشتن را بلد هستند همچنین ۴ هزار نفر از طریق اینترنت یا در محیط آموزشی موردمطالعه قرار داده اند و به این نتیجه رسیده اند که ۸۵٪ پسرو ۵۲٪ دخترها از روی عادت رایانه بازی می کنند ۳۸٪ کودکان مورد مصاحبه به این باورند که والدینشان در صورت اطلاع از محتوای این بازیها مانع بازی کردنشان می شوند بنابر نتایج این تحقیق ۵۷٪ از اینترنت به صورت غیرقانونی download می کنند و ۱۴٪ خود را معتاد به بازیهای رایانه ای می کنند.فرضیه:وجود یک ارگان نظارتی بر بازیها لازم است.تنها ۲۰٪ از کل بازیهای تولید شده در جهان به بازیهای خشنونت آمیز اختصاص دارد و ۸۰٪ بقیه عاری از هرگونه خشونت و صرفاً به منظور بکارگیری قوه تخیل ادراک و تصمیم گیری کاربران طراحی شده است.اما جدا کردن این بازیها از یکدیگر نیاز به یک ارگان نظارتی دارد.بررسی منابع موجود و تحقیقات گذشتهبرای جمع آوری اطلاعات به منابع موجود مراجعه کردم اما در کتابخانه مبتنی بر تحقیق پیرامون بازیهای رایانه ای کتاب و مطلبی یافت نشد.تنها منبعی که توانستم در بعضی از آمارها و ارقام و گفته دانشمندان خارجی طبق آن تحقیق استفاده کردیم کتاب با عنوان بازیهای ویدیویی- رایانه ای به نویسندگی مرتضی منطقی بود که آن هم به علت اینکه در مخزن بسته بود قابل دسترسی کامل نبود. از مجلات، روزنامه‌ها ، خبرگزاری ها نیز برای تهیه مطالب جدید استفاده

شـده است.در مراحـل جمع آوری اطلاعاتاز روش مشاهـده رفتارها و پدیـده های مشاهـده شـده طی چنـدین مرحله که مورد ثبت و ضبط قرار گرفته بعضـی از رفتارهـا به صـورت عینی بـا ذکر مـوقعیت در مکانهـای مختلـف روی داده بود از روش مشاهـده طـبیعی (نامنظم و کنترل نشده) تاثیر بازیهای رایانه ای را به رفتار بازگیران مورد مطالعه قرار داده ایم که بعضی از مشکلات و مصاحبه ها از نتایـج تاییـد شـده را اعلاـم می داریم.اولیـای جوانـان و اولیای تربیت جامعه شـناخت صـحیحی از نقاط ضـعف و قوت بازیهای اخیر ندارنـد.ما برای مصاحبه با فروشـندگان دسـتگاه های ویدیویی به مراکز عمده فروش این دسـتگاهها رفته با چند نفر صـحبت کردیم یکی از فروشـندگان در مورد عـدم شـناخت صـحیح پـدر و مادرها از بازیهای ویـدیویی –رایانه ای و گسترش روزافزون آنها اظهار داشت در حال حاضـر مـد شـده که اولیا به جای خریـد جوایزی مانند دوچرخه و سایل ورزشـی و ... برای بچه هایشان دسـتگاههای میکرو، سگا و سونی می خرند.دامنه سنی مراجعان به کلوپها ویدیویی در ایران طبق تحقیق دانشجویان ۲۰-۷ سال گزارش می شود این آمـار در ایـام امتحانـات خردادمـاه دانش آموزان تهیه شـده است امـا بـا وجود امتحانـات انبوهی از کودکان، نوجوانان وجوانان مشـتاق در مغازه های تنگ و تاریکی که نام کلوپ ویـدیویی را به خود گرفته انـد گرد آمـده به بازی یا شـرط بندی پرداخته یا در انتظار خالی شدن دسـتگاه ها برای شـروع بازی لحظه شـماری می کنند.با وجود آنکه اولیا از واقعیات بازیهای ویدیویی – رایانه ای به میزان زیادی بی اطلاع هسـتند اما با این همه در غالب موارد پرده های ضـخیم کلوپ های ویدیویی فضای این مکانها را از محیط بیرون جـدا می سـازد بر مبنـای تحقیقـات عامـل اساسـی این امر ایجـاد محیط امنی برای بازیگرانی است که گاه با فرار از مـدرسه یا دزدی پول از کیف مادرشان به کلوپ آمده مشـغول بازی شده اند.در جریان پژوهشـی که در مورد اثرات بازیهای ویدیویی داشتیم و طی تحقیقـات بـا تنی چنـد از مراجعان دست انـدرکاران و افراد آشـنا با بازیهای الکترونیکی به مصاحبه پرداختنـد برخی از تبعات بازیهای مزبور را به شرح زیر گزارش می نمایم.اعتیاد به بازیها پرخاشگری- شرط بندی- کم شدن علاقه به فعالیتهای بدنی- فرار از مدرسه- دزدی برای تهیه پول بازی- صرف پول تغذیه برای بازی – گوشه گیری و انزوا- آثار منفی روی بینایی بازیگران در روش تهیه پرسشـنامهدر این روش با اینکه حدود ۵۰ مورد پرسشـنامه تهیه شـده بود اما اکثر والـدین یا بی سواد بودند و یا اطلاع کاملی از بازیها نداشتند و نسبت به بازیهای رایانه ای در مجموع دید مثبتی داشتند. در ایران نیز چنین است است زیرا اولیا با خرید یک آتاری ۱۰ هزار تومانی یا یک کامپیوتر ۲۰۰ هزار تومانی فرزندشان برای ساعتهای متمادی سرگرم بازی با آن شود و به این ترتیب پرسش مـداوم بچه ها در مورد اینکه چه کار کنم کمتر می شود. بچه ها کمتر به کوچه رفته به جای دویـدن دنبال توپ زبان انگلیسـی شان بهتر می شود و بـا فن آوری های موجود آشـنا می شونـد و با دیـد مثبت به بازیهای رایانه ای می نگرنـد.آیا بازیهای رایانه ای باعث اضـطراب و دلهره در کودکـان، نوجوانـان و جوانـان می شود.اضـطراب یکی از تبعـات حتمی است که در بازیهـای رایانه ای مورد توجه محققـان قرار گرفته و به بررسـی آن پرداختنه انـد.مشاهـده افرادی که به بازیهای مزبور می پردازنـد حکایت از اضـطراب آنها (خاصه در بازهای پر زد و خورد و به اصـطلاح اکشن) دارد تصویر ذیل به نمایش پسـر پرداخته است و در حالت ایسـتاده و به بازی ادامه می دهد.دو تن ا ز دانشـجویان نگارنده (در این گزارش که توسط خودمان تهیه شده است) در جریان بازیهای دلهره شدید در بـازیگران ایجـاد می شود به نحوی که به نظر می رسـد آنهـا کنترلی بر رفتارهایشـان ندارنـد آنهـا نه تنهـا در جریـان بـازی از الفاظ رکیک اسـتفاده می کننـد بلکه با حرکات خشن اطرافیان را از خود دور می کننـد و از آنها می خواهنـد تا سـر و صدا نکرده، حرف نزننـد علاوه بر این بازیگران بـدون آنکه خودشان متوجه شونـد تحرک بـدنی زیادی از خودشان نشان می دهند و دایم به این سو و آن سو حرکت می کننـد چهره شـان را منقبض، ابروهایشـان را به شـکل غیر عـادی در آورده و در یـک کلاـم به نظر می رسـد که گاهی اوقات آنها مشـغول کشتی با دسـته بازی هستند حتی شنیده شده است که در جریان بازی دسته دستگاه به سبب فشار زیاده از حـد که بر آن وارد گردیـده شکسـته شـده است. کودکانی که به طور مداوم به بازی های رایانه ای درگیرند درونگرا می شوند. در جامعه منزوی و در برقراری ارتباط اجتماعی با دیگران ناتوان می گردند روحیه انزوا طلبی باعث می شود کودک از گروه همسالان

جدا شود که این خود آغازی برای بروز ناهنجاریهای دیگر است. در پژوهشی که در مورد تجربیات روان حرکتی در جریان بازیهای رقابت جویانه ویدیویی- رایانه ای در سطح ۸۶ دانشجوی دانشکده انجام دادند همبستگی مثبتی بین بازیهای رقابت آمیز و اضطراب بازیگران یافتند. در تجربه دیگری آندرسون و فورد دو سطح از بازیهای رایانه ای با پرخاشگری متوسط و زیاد را به ۵۵ داشنجو دانشگاه ارائه کرده اثرات آنها را روی آزمودنیهایشان مورد مطالعه قرار دادند نتایج حاصله از تحقیق حکایت از آن داشت که انجام هر نوع بازی با پرخاشگری متوسط و شدید احساس نفرت آزمودنیها را افزایش می دهد تحلیلهای آماری انجام شده بیانگر آن بودند که اضطراب اخیر به شکلی معنادار، از اضطراب افرادی که به انجام بازیهای ویدیویی با پرخاشگری متوسط پرداخته بودند بیشتر بود.بنابراین ملاحظه می شود که بازیهای پرهیجان، خشن و سرشار از زد و خورد به افزایش اضطراب بازیگران می انجامد (البته در پژوهشهای بعدی باید تفاوتهای شخصیتی و فرهنگی افراد را نیز به عنوان متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار داد زیرا به نظر می رسد متغیر اخیر در کم و زیاد شدن اضطراب آزمودنیها نقش پر اهمیتی ایفا می کند. منبع شفر: کتاب تحول اجتماعی وشخصیتی کودکان و نوجوانانبرخی از پژوهش های انجام شده حاکی از آنند که مشاهده تلویزیون به پرخاشگر تر شدن کودکان می انجامد «سازمان بین المللی بهداشت روانی» در مجموعه ای از پژوهشهایی که در دهه ۱۹۵۰ به بعد گردآوری کرده است نشان می دهد کودکانی که تلویزیون می بینند پرخاشگرتر از کودکانی عمل می کنند که تلویزیون نمی بینند به همین ترتیب بچه هایی که بیشتر تلویزیون می بینند پرخاشگرتر از کودکان رفتار می کنند که کمتر تلویزیون نگاه می‌کنند.آنچه از آن یاد شده درباره تاثیر بازیهای رایانه ای در افزایش پرخاشگری کودکان هم صادق است نتایج تحقیقهایی که روی بازیهای انجام گرفته است نشان می دهد کودکان که محتوی بازی رایانهای آنها پرخاشگرانه است در مقایسه با کودکانی که بازی آنها معنوی غیر پرخاشگرانه دارد نسبت به همبازیهای خویش پرخاشگرانه تر رفتار می کنند.در تحقیقی طولی ارون که ۲۲ سال به دارازا انجامید آزمودنیها ۸ ساله خویش را به سه گروه تقسیم کرد. گروهی که خیلی کم تلویزیون می دیدند، افرادی که در حد متوسط به تماشای تلویزیون می پرداختند و کسانی که به میزان زیادی وقت صرف مشاهده تلویزوین می‌کردند . رارون ۲۲ سال بعد یعنی هنگامی که آزمودنیها ۳۰ ساله بودند به بررسی جرایمی که برخی از آنان مرتکب شده بود پرداختند و در نهایت به یک همبستگی مثبت در این زمینه دست یافتن به این معنا که با افزایش دیدن تلویزیون میزان جرایم افراد در زمان بزرگ سالیشان فزونی می گرفت.خشونت در بازیهای الکترونیکی در تربیت خشن کودکان و نوجوانان موثر است. نتیجه تحقیق که در سال ۱۹۹۸ توسط ویلیامز انجام گرفت نشان داد که بیش از ۸۰٪ از جوانان آمریکایی در هفته حداقل ۲ ساعت از وقت خود را صرف انجام بازیهای رایانه ای می کنند از سوی دیگر وقتی که جوانان صرف بازیهای اخیر می کنند به میزان قابل توجهی جای تماشای تلویزیون آنها پر می کند. برخی از منتقدان با ترس اظهار می دارند که خشونتی که در بازیهای رایانه ای مشاهده می شود در تربیت خشن کودکان و نوجوانان موثر واقع شده و مشوق آنها برای ایفای اعمال خشونت آمیز خواهد بود و این مساله این است که شواهد گرد آمده از نتایج پژوهشهای انجام گرفته نیز به تائید آن می پردازد. (شفر ۲۰۰۰)در مطالعه دیگری در سال ۱۹۹۰ انجام دادند ملاحظه کردند که بازیهای رایانه ای در مقایسه با مشاهده تلویزیون تحریک و برانگیختگی روانی بیشتری در بازیگرانش پدید می آورد.در بازهای رایانه ای پرخاشگری به عنوان اساسی ترین راه حل مسائل نشان داده می شود برای بازیگران بازیهای اخیر خشونت و پرخاش به عنوان راه حل مسائل مطرح می شود گزینش راه حلهای پرخاشگرانه به شکل طبیعی افزایش جرم و بزه و تربیت شخصیتهای خشن و ستیزه جو را در پی خواهد داشت و انسانها پرخاشگر نیز خود در ایجاد فرهنگ خشن و ستیزه جو موثر واقع خواهند آمد.در یک تحقیق ۵۲ کودک کلاسهای سوم وچهارم را که داستانهای نیمه کاره و مبهمی در اختیارشان قرار دادیم از آنان در مورد ذهنیات افراد داستان، اعمال بعدی آنها و مجازاتهای احتمالی که ممکن بود در جریان داستان رخ دهد سوالها پرسیده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود افرادی که به دیدین بازیهای پرخاشگرانه پرداخته بودند مسائل پرخاشجویانه و افرادی که به علت نظارت والدین بازیهای کمتری دیده بودند

مسائل غیرپرخاشگرانه در توصیف شخصیت های مطرح در داستان بیان می کردند به تعبیر دیگر اسناد آنها اسنادی توام با پرخاشگری و خشونت به دیگران شده بود.جهان معاصر در قیاس با جهان چند دهه گذشته، از تفاوتی کیفی و ماهوی برخوردار است و آن تبدیل جهان به یک دهکده واحد است.انقلاب الکترونیک، انفجار اطلاعاتی، انقلاب رایانه ای و ... که در عصر حاضر رخ داده است، تفاوتی کیفی در جهان معاصر نسبت به جهان دو، سه دهه پیش پدید آورده است که شناخت ابعاد آن محتاج تامل و تدبر بیشتری است. یکی از جلوه های انقلاب الکترونیک، بازیهای ویدیویی- رایانه ایست که به تعبیر برخی از پژوهشگران، تحول عمیق و شگرفی در اوقات فراغت کودکان، نوجوانان و جوانان پدید آورده است. اما به اعتقاد بسیاری از همین پژوهشگران برای فهم اثرات انقلاب بازیهای رایانه ای- ویدیویی، کوششهای تحقیقاتی لازم انجام نگرفته است (آندرسون فورد،۱۹۸۶، گریفیثز و هونت ، ۱۹۹۵). از این رو پرداختن به موضوع بازیهای الکترونیکی و بررسی تبعات مثبت و منفی آن امر لازمیست که در این بررسی مورد نظر قرار گرفت.در فصل نخست این مقاله تاثیر بازیهای رایانه ای را در افزایش اضطراب کودکان و نوجوانان مورد بحث قرار گرفت و بیان شد.در بررسی آثار روانی- اجتماعی بازیهای ویدیویی- رایانه ای القای خشونت القای برخی از ارزشهای فرهنگی خاص، القائات سیاسی و عقدتی و اعتیاد به بازیهای الکترونیکی به بحث گذاشته شدند.در بررسی مساله القای خشونت توسط بازیها، از تبعاتی مانند تخیلات پرخاشگرانه، اسنادهای توام با پرخاشگری، پرخاشگری عملی، عادی شدن پرخاشگری در اذهان مخاطبان، الگوگیری از بازیگران پرخاشگر، انتخاب پرخاشگری به مثابه راه حل امور، افزایش جرم و بزه کاری و در نهایت تربیت شخصیتهای خشن و کینه جو یاد شد.در بحث القای برخی از ارزشهای فرهنگی خاص، از مواردی همچون هویت جدید که بازیهای ویدیویی – رایانه ای به زن می بخشند، از سویی هویتی کالایی و از سوی دیگر خشن و ستیزه جوست. علاوه بر این طراحان بازیهای اخیر با ادغام برهنگی و خشونت زن، اوج شکوفایی وی را در ستیزه جویی زنان در کنار مردان خشن، پرخاشگر و ستیزه طلب ترسیم کرده اند.در بحث القائات سیاسی بازیها بیان شد که طراحان آمریکایی بسیاری از بازیهای الکترونیکی، با معیار قراردادن نظان سیاسی آمریکا، به شکل مستقیم و غیر مستقیم دست به تحسین و ستایش زده، هر نظام دیگری را که فراروی آن قرار گرفته، قد علم کند، نفی، نهی و انکار می‌کنند.در جریان القائات عقیدتی بازیها، بیان گردید که از مجوعه مفاهیم مذهبی مبتنی بر تهدید، تنبیه و قهر (مانند جهنم، شیطان و ...) مورد نظر طراحان بازیهای ویدیویی- رایانه ای قرار گرفته، این مفاهیم را به شکل توامانی با برخی از موضوعهای خرافی مانند جادو، ارواح شریر، دراکولا و ... به کرات تکرار می کنند تا در مجموع تصویر منفی و ناخوشایندی از مذهب در اذهان مخاطبانشان پدید آورند.سرانجام در آخرین محور از اثرات روانی- اجتماعی بازیهای الکترونیکی، مساله اعتیاد به این بازیها مطرح و مورد تاکید قرار گرفت.از این رو در جمع بندی اجمالی باید اذعان داشت که مواردی مانند انقلاب رایانه ای (گارنر، ۱۹۹۱) گسترش روزافزون فضای الکترونیکی در اوقات فراغت جوانان (که در مدتی کمتر از دو دهه، ۷۰٪ در غرب فزونی داشته است- پرونز، ۱۹۹۱-) تبدیل شدن بازیهای رایانه ای به عنوان یک دوست الکترونیکی برای بسیاری از نوجوانان و جوانان (سلنوو ۱۹۸۴) ضرورت آشنایی با فن‌آوریهای پیچیده روز که بازیهای الکترونیکی مقدمه مناسبی برای آن خواهند بود (ملانون و تومپسون، ۱۹۸۵ گرینفلید، کیمیونی، ارکولینی، ۱۹۹۴) و .. این ضرورت را پدید می آورند که باید با بازیهای رایانه ای برخوردی از سر تامل و تدبر داشت.همانگونه که در فصل پیش مطرح گردید بازیهای الکترونیکی در حال حاضر در ابعاد آموزشی، تحقیقاتی و درمانی مورد استفاده قرار گرفته نتایج مثبت و قابل توجهی هم از خود نشان داده اند. اما برخی از تحقیقها حکایت از آن دارند که در محیط خود غرب هم میزان استفاده دانش‌آموزان از بازیهای آموزشی تنها به ۲٪ می رسد (فونک ۱۹۹۳) و به اعتقاد برخی از پژوهشگران، از آنجا که لازمه خلاقیت تحرک و جستجوگریست و بازیهای الکترونیکی مانع این امر میگردند، بازیهای اخیر آثاری منفی بر روی خلاقیت کودکان و نوجوانان دارند (اسمیت ۱۹۸۱) علاوه بر این برخی از تحقیقات حاکی از آنند که بازیهای مزبور به تنها سبب انزوا و کناره گیری اجتماعی (مک کلور و میارس، ۱۹۸۴، هوف و

کولینسون، ۱۹۸۷، اسکات ۱۹۹۵، سمیث، کووی و بلیدز ۱۹۹۸) در نوجوانان و جوانان می گردد، بلکه میزان نوعدوستی آنها را کاهش داده (جامبرز و آزسونه ۱۹۸۶) ارزشهای مبتنی بر همکاری و همیاری را در نزد کودکان بی رنگ می سازد (براون گیروکس ۱۹۸۹)اگرچه با گذشت زمان، گزارشهای پژوهشی جدید به معرفی برخی از تبعات پنهان بازیهای الکترونیکی پرداخته اند (سپنس ۱۹۹۳) اما با این وجود برخی از معتقدان دیگر بر این باورند که با تحقیقهای موجود نمی توان به عمق اثرات ناپیدای بازیهای مزبور پی برد.آنچه تاکنون به اجمال از آن یاد گردید نظریه پردازی پژوهشگران غربی درباره جامعه خودشان بود که باید توجه داشت در غرب همزمان به سودجویی منفی برخی از افراد از بازیهای ویدیویی- رایانه ای افراد دیگری وجود دارند که از این بازیها به شکل مثبتی بهره جسته از آنها در راه آموزش مطالعه و تحقیق و درمان سود می جویند و بهره جویی اخیر تبعات منفی پیش گفته را کم رنگ می سازد. اما در بررسی جامعه ایران، ملاحظه می گردد که اگر چه آخرین بازی های تولید شده در غرب همزمان با توزیع در غرب در ایران نیز توزیع می شود (برگرفته از برخی از نشریات رایانه ایست) اما بازیهای اخیر بیشتر داری جنبه های پرخاشگری، خشونت، خرافه گویی و .. بوده بازیهای آموزشی علمی و خلاق در مجموعه بازیهای پیش گفته به شکل تصادفی و نادر یافت می شود. علاوه بر این در برخی از موارد ملاحظه شده است که جوانان از لوحهای فشرده (CD) آموزشی به شکل منفی سود می برند. به عنوان نمونه طبق گزارش دانشجویان نگارنده، از لوح فشرده (CD) پزشکی زیر برخی از دانش آموزان تنها از قسمت دستگاه تولید مثل آن سود می برند که به نمایش عینی و عملی مساله اخیر می پردازد.راهکاردکتر باهر درباره کاهش استفاده افراطی از بازیهای رایانه ای می گوید : تمامی رسانه های جمعی از جمله صدا و سیما و مطبوعات می توانند بر اثرات منفی این امر تاثیر گذار باشند برای کاهش آسیب های اجتماعی ناشی از بازیهای رایانه ای با یک فرهنگ سازی و آگاه سازی صورت گیرد تا وقتی این فرهنگ سازی شکل نگیرد هیچ کاری نمی توان انجام داد و گذاشتن کارگاههای آموزشی با موضوع بازیهای رایانه ای در فرهنگ‌سراها، پارکها بسیار تاثیرگذار است اگر این جلسات توسط یک استاد فرهیخته و به صورت مستمر باشد قطعاً کاربردی تر خواهد بود و می تواند با شیوه های درست و منطقی این معضل را تا حدی زیاد حل کرد.منابع :بررسی پیامد های بازی های ویدئویی - رایانه ای تألیف : مرتضی منطقی نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۸۰چاپ و صحافی معراج

## تعیین اولویتهای سرمایه گذاری درخراسان رضوی بامدلMCDM

مولف: رضا دیهیم

چکیده: هدف از این مقاله تعیین وتبیین اولویت های سرمایه گذاری صنعتی دراستان خراسان می باشد . ماضرورت تعیین ارجحیت سرمایه گذاری در استان خراسان رامطالعه کرده ایم وبراین مبنا چهار شاخص راتعیین نموده ایم.این چهار شاخص عبارتند از میزان صادرات ،نرخ بهره برداری، اشتغال وحجم سرمایه گذاری در استان . این شاخص ها درطی دوره ی پنج ساله ۱۳۷۹تا۱۳۸۳ مورد مطالعه قرار گرفته وسپس برمبنای مدل MCDM به تجزیه تحلیل وارزیابی آن پرداخته ایم. دراین مقاله ماهیت صنایع برمبنایISICطبقه بندی وبه نه گروه دسته بندی شده اندبه علاوه داده های آماری براساس آنچه مرکز آمار ایران ،سازمان مدیریت وبرنامه ریزی وسازمان صنایع ومعادن منتشرنموده پایه گذاری شده است. آنچه مادرپی آن بودیم آن بودکه"ارجحیت سرمایه گذاری درزیر بخش های صنعت استان خراسان کدام است ."؟دراین زمینه ،آنچه بدان دست یافتیم برمبنای مدل تعریف شده آن است که صنایع آشامیدنی وغذایی دارای ارجحیت اول است.درپایان پیشنهاداتی درخصوص صنایع نه گانه ارائه گردیده است که انتظارمی رود بابکارگیری آن درجهت بهبود وافزایش سرمایه گذاری وبازدهی بالاتر گام برداشته شود.واژگان کلیدی: میزان صادرات،نرخ بهره برداری، سرمایه گذاری،میزان اشتغالمقدمه :درجهان در حال آزادسازی وجهانی شدن،بی شک در صورتی رشد وتوسعه اقتصادی می تواند تداوم داشته باشد که کشورها بتوانند فعالیت های دارای ارزش افزوده بالاتر و جدیدتر را گسترش

دهندوبه تولید کالاها وخدماتی اقدام کنند که موقعیت و جایگاه آنان رادر بازارهای رقابتی حفظ کند. در این سرمایه گذاری بعنوان ابزاری موثر در تولید می تواند نقش مهمی در کمک به بنگاه ها ایفا کند.امروز دیگر بر کسی پوشیده نیست که لازمه ی رشد وتوسعه اقتصادی درکلیه جوامع انسانی اعم از توسعه یافته ویا در حال توسعه سرمایه گذاری برای افزایش کمی وکیفی تولید کالاـ وخدمات از یک سو،ایجاد فرصت های شغلی جدید وبه تبع آن بهبود رفاه عمومی از جهات گوناگون از سوی دیگر است.بدیهی است که جهت شکوفایی صنایع خط مشی محض وقطعی وجود ندارد،اما همواره جهت برگزیدن استراتژی های موثر نیاز به بازنگری سرمایه گذاری انجام شده وسوق دادن آن به سوی خط مشی بهینه می باشد واین امر میسر نمی شود مگر آنکه با انجام مطالعات ادواری و پژوهش های هدفمند ،راهکار های نوین وموثری فراروی صاحبان سرمایه وفعالان صنعت گذارده شود. در این راستا جمع آوری اطلاعات گذشته وتدارک شاخص های ویژه بطور موثری می تواند جهت برگزیدن راهکارهای کارا مورد استفاده قرار گیرد.به بیان دیگر بررسی وممیزی شاخص های اقتصادی گذشته است که روند رشد آینده را میسر می سازد.اهمیت وبیان مسالهآنچه مسلم است معمولاً سرمایه گذاری در مناطقی جذابیت دارد که موانع سرمایه گذاری تولید حداقل بوده وسرمایه گذار به انتظارات سرمایه گذاری خود پاسخی مناسب دریافت داردواز طرف دیگرتسهیلات زیربنایی اعم از عوامل فیزکی واجتماعی ،موجود باشد.به عنوان اصول کلی جهت برگزیدن زمینه ای خاص جهت سرمایه گذاری که عموماً، سرمایه گذاران با آن روبرو می باشند،دوعامل اساسی است که شامل عوامل بیرونی ودرونی است.عامل اول، استراتژی های کلان دولت است که چگونگی آن به طور موثردر جذب سرمایه در بخش های تأثیرگذار خواهد بود.عامل دوم ،که به عنوان عامل درونی از آن یاد شده عبارت از امکانات و توان مندیهای منطقه ای است ومی تواند همانند اهرمی برای هدایت و استفاده بهینه از سرمایه با بررسی وشناسایی مزیت های هر منطقه مد نظر قرارگیرد.بدیهی است چنانچه صنعتی متناسب با این دو عامل ایجاد گردد به نحو شایسته ای رشد نموده وروندپویای خودراحفظ خواهد کرد. به نظر می رسد استان خراسان از دوعامل بیرونی ودرونی بهره مند است. به طوری که هم از نظر موقعیت جغرافیایی وهم از نظر بنیان های تولیدی یکی از مناطق نسبتاً مناسب و تجهیز شده کشور محسوب می شود . شاخص های اقتصادی و اجتماعی استان در مقایسه با سایر استان های کشور از میزان قابل توجهی بهره منداست.استان خراسان با تکیه برتوان تولید وموقعیت جغرافیایی آن بویژه دسترسی مناسب به مرزهای شمال شرقی کشور از یک سو ودسترسی به راههای ترانزیت زمینی ،هوایی وراه آهن از سوی دیگرمی تواندیکی از اولویت های سرمایه گذاری را که همان دسترسی به بازار است تامین ودر جذب سرمایه گذاران ایفای نقش کند.به علاوه استان خراسان از قابلیت های تولیدی در زمینه صنعت بهره مند است . این توان که مستمراً افزایش می یابد،یکی از زمینه های مثبت ونقاط اتکای سرمایه گذار ی محسوب می شود اضافه بر آن امکانات زیر بنایی و ارتباطی استان قابل توجه است که می تواند در حمل ونقل مناسب کالا وارتباطات نقش مهمی ایفا کند.تنوع وحجم مواد معدنی مختلف در این استان آن را به عنوان یکی از کانون های مهم کشور مطرح کرده است بویژه این موضوع نیاز به سرمایه گذاری بیشتر برای استخراج وایجاد صنایع تبدیلی دارد.پیشینه تحقیق۱- پروژه ی مزیت نسبی سمنان، نوشته یونس وکیل ارعایا برای شناخت اولویت زیر بخش های صنایع استان می باشد که از روش MSDM طی هشت دوره در سال ۱۳۸۳بر حسب شاخص های مختلف انجام پذیرفته است . نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده که صنایع شیمیایی در این استان از ارجعحیت بالایی بر خوردار است .۲- پروژه سیاست گذاری صنعتی منطقه ای، از طریق شناخت توانمندی های مطاله موردی – استان فارس نوشته فتح ا... تاری وفرانک جلیلیان است که در آن برای شناخت توانمندی ها از روش تاکسو نومی به رتبه بندی صنایع بر حسب شاخص های مختلف انتخابی طی سه دوره پرداخته شده است .نتایج حاصل از این تحقیق ،نشان داده است که صنایع شیمیایی وغذایی نسبت به دیگر زیر بخش هادارای اولویت بیشتر است.۳-پروژه شناسایی مزیت های نسبی منطقهای در ایران با تاکید برصنایع استان آذربایجان شرقی نوشته دکتر حسن پیراسته است که با استفاده از شاخص صادرات ودیگرشاخص های اقتصادی مزیت صنایع آذربایجان شرقی مورد

شناسایی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که گروه های عمده صنایع ساخت ماشین آلات وتجهیزات وابزار ومحصولات فلزی ،محصولات کانی غیر فلزی ومحصولات شیمیایی درجه اول وسوم مزیت های اقتصادی هر منطقه را نسبت به سایر مناطق کشوررا آشکار می سازد.۴-پروژه ی اولویت گذاری طرح های سرمایه گذاری صنعتی که توسط سازمان مدیریت وبرنامه ریزی تدوین شده است به ضرورت واهمیت شاخص صنایع کلیدی وپیشرو کشور که دارای مزیت است می پردازد.در این پروژه ۱۱شاخص پیشنهادشده است واز مدل تاکسونومی استفاده شده است . که اولویت هریک براساس معیار سود آوری مشخص شده است.۵-در پژوهش تعین درجه توسعه نیافتگی استان های کشور ،سازمان مدیریت وبرنامه ریزی از ۵۵شاخص در سه بخش اقتصادی،اجتماعی وسیاسی استفاده نموده است،که طبقه بندی سطح توسعه نیافتگی ۲۳استان کشور در سال ۱۳۵۶ ارائه گردیده است .۶-پروژه ارزیابی عملکرد ومکان یابی نواحی استان خراسان ، توسط معاونت عمران وصنایع روستایی جهاد کشاورزی خراسان به چاپ رسیده ودر آن به ارزیابی نواحی صنعتی تا پایان ۱۳۷۸پرداخته شده است. در این پروژه با استفاده از روش تاکسونومی با استفاده از ۱۲فاکتور موثر برمکان یابی نواحی صنعتی تشخیص داد ه شده است.سوالات و فرضیات تحقیقبا توجه به اینکه متغیرهای متعددی در رتبه بندی سرمایه گذاری استان دخالت دارد،در این تحقیق سعی شده است،تااین متغییرهادر غالب عناوین کلی بیان گردد.همچنین با توجه به بررسی نظری موضوع هم درحوزه سرمایه گذاری وهم در زمینه سرمایه گذاری از یک سوال به عنوان سوال اصلی تحقیق ویک فرضیه در جهت تعریف سوال استفاده شده است.الف-سوال تحقیق۱- اولویت سرمایه گذاری در صنایع مختلف استان خراسان بر اساس شاخص های تعریف شده در دوره ۵ساله ۱۳۷۹لغایت ۱۳۸۳کدام است؟ب-فرضیه تحقیقسرمایه گذاری در صنایع غذایی وآشامیدنی استان خراسان از ارجعیت بیشتری برخوردار است.روش تحقیق۱- ابزار جمع آوری داده ها:۱-۱جمع آوری اطلاعات با بهر گیری از پژوهش های کتابخانه ای.۲-۱ جمع آوری اطلاعات با بهره گیری ازمصاحبه.۳-۱ بهر ه گیری از نظرات وتجربیات کارشناسان ،خبر نگاران ومتخصصان .۴-۱ استفاده از روش تصمیم گیری چند معیاریMCDM(MultipleCriteria-decision making)که درزیربه تشریح امده می پردازیم.۲- مقیاس اندازه گیری شاخص ها واندازه گیری یک شاخص کیفی به صورت کمیدر اندازه گیری یک مقیاس کیفی ممکن است از مقیاس های فاصله ای ورتبه ای بهره گیری شود.روش کلی در اندازه گیری یک شاخص کیفی با مقیاس فاصله ای ، بهره گیری از مقیاس دوقطبی فاصله ای به شکل زیر است.۰ ۱ ۳ ۵ ۷ ۹ ۱۰خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کماندازه گیری بالا برای شاخص هایی با جنبه مثبت مطلوب تر است.به گونه ای که عدد صفر مشخص کننده ی کمترین وعدد۱۰ مشخص کننده ی بیشترین ارزش ممکن ، از شاخص مورد نظر است.همچنین نقطه ی وسط ،نقطه ی شکست مقیاس بین مساعدها ونامساعد هاست.مقیاس اندازه گیری به طور مشابه برای شاخص هایی باجنبه منفی به شکل زیر تنظیم شود.۰ ۱ ۳ ۵ ۷ ۹ ۱۰خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیادباید توجه داشت که ارزش های صفر و ده در مقیاس کمتر استفاده می شودو ارزش ها ۲،۴،۶،۸ را می توان به عنوان ارزش های واسطه از مقیاس بالا کار برد .۱-۲بی مقیاس کردنبه منظور قابل مقایسه شدن مقیاس های مختلف اندازه گیری (به ازای شاخص های مختلف باید از روش بی مقاس کردن Dimensionless بهره گیری کرد.الف) بی مقیاس کردن بااستفاده از نرمهر عنصری rij از ماتریس تصمیم گیری مفروض را بر نرم موجود از ستون jام( به ازای شاخص Xj ) تقسیم می کنیم، یعنی :ب)بی مقیاس کردن خطیهر ارزشrij را به ماکزیمم موجود از ستون iام (به ازای جنبه مثبت برای کلیه شاخص ها )تقسیم می کنیم یعنی :بطوری کهسرانجام در صورتی که شاخص هایی با جنبه مثبت وجنبه منفی به گونه؟؟؟؟ با یکدیگر به کار روند ،جنبه منفی با معکوس کردن به جنبه مثبت تبدیل می شود.ج)بی مقیاس فازیاین بی مقیاسی برای شاخص (Xi)با جنبه مثبت (مانند سود) عبارت است :۲-۲ ارزیابی اوزان (wj) برای شاخص ها۱-۲-۲ روش آنتروپیابتدا ماتریس تصمیم گیری را به صورت زیر در نظر می گیریم .Xn ...... X۲ X۱محتوی اطلاعاتی موجود از این ماتریس راابتدا به صورت (Pij) در ذیل محاسبه می کنیمبرای Ejازمجموعه Pij هابه ازای هرمشخصه

خواهیم داشت.به طوری که است.اینک عدم اطمینان یا درجه ی انحراف (dj )از اطلاعات ایجاد شده به ازای شاخص jام بدین قرار است:وسرانجام برای اوزان (Wj ) از شاخص ها ی موجود خواهیم داشت:۲-۲-۲ روش Technique for order-prefernce by simiharity to ideal solution(Topsis )گام اول) تبدیل ماتریس تصمیم موجود به یک ماتریس( بی مقیاس شده ) با بهره گیری از :گام دوم )ایجاد ماتریس بی مقباس وزین با مفروض بودن بردار W به عنوان الگوریتم ،یعنی :W=گام سوم ) مشخص کردن راه حل ایده آل وراه حل ایده آل منفی برای گزینه ایده آل مثبت وایده آل منفی تعریف کنیم:گزینه ایده آل مثبتگزینه ایده آل منفیگام چهارم ) محاسبه اندازه جدایی (فاصله)فاصله گزینه iام باایده آل با استفاده از روش اقلیدسی بدین قرار است:گام پنجم)محاسبه نزدیکی نسبی به راه حل ایده آل که به شکل زیر تعریف می کنیم :گام ششم ) رتبه بندی گزینه ها . براساس ترتیب نزولی۵-۲-۲ نتایج تحقیق با توجه به مدل MCDMاز آنجا که هدف اصلی از انجام این تحقیق آزمون فرضیه با عنوان (سرمایه گذاری در صنایع غذایی وآشامیدنی از ارجحیت بیشتری برخوردار است) وتعیین وتبیین سوال تحقیق که می گوید؛ اولویت سرمایه گذاری در صنایع مختلف استان خراسان براساس شاخص های تعریف شده در دوره ی ۵ ساله کدامست، می باشد ، لذا یافته های اصلی تحقیق را می توان نتایج ناشی از آزمون فرضیه ومدلTOPSISبه منظورارجحیت صنایع دانست که درجدول ۵-۱ نشان داده شده است.جدول ۵-۱ نتایج ناشی از مدل TOPSIS طی دوره ی ۵سالهردیف سالصنعت ۱۳۷۹ ۱۳۸۰ ۱۳۸۱ ۱۳۸۲ ۱۳۸۳ میانگین طی دوره انحراف معیار۱ صنایع غذایی ۱ ۱ ۲ ۱ ۱ ۲/۱ ۴/۰۲ ۲ صنایع نساجی و پوشاک ۲ ۶ ۳ ۱ ۲ ۲ ۸/۲ ۷۲/۱۳ صنایع سلولزی ۵ ۴ ۵ ۵ ۶ ۵ ۶۳/۰۴ صنایع شیمیایی ۴ ۲ ۴ ۴ ۴ ۶/۳ ۸/۰۵ محصولات کانی غیر فلزی ۶ ۷ ۶ ۸ ۵ ۴/۶ ۰۷/۱۶ صنایع فلزی ۸ ۸ ۹ ۷ ۹ ۸/۲ ۷۵/۰۷ صنایع ماشین سازی ۷ ۵ ۷ ۶ ۷ ۴/۶ ۸/۰۸ صنایع برق و الکترونیک ۳ ۳ ۲ ۳ ۳ ۸/۲ ۴/۰۹ صنایع خودرو ۹ ۹ ۸ ۹ ۸ ۶/۸ ۴۹/۰۵-۴ پیشنهاداتباتوجه به نتایج حاصل از پروژه، پیشنهادات زیر برای سرمایه گذاری در صنایع استان خراسان ارائه می گردد.۱- صنایع غذایی به دلیل برخورداری از درصد بالانسبت به سایر صنایع استان از نظر تعداد٪۲/۲۱ واز نظر اشتغال ٪۸/۲۷ می باشد . هر چند این صنعت از اولویت یک برخوردار است ولی با ید درساختارآن ازنظر تکنولوژی تجدید نظر کردوهمواره به نوسازی واستفاده ازتکنولوژی به روز اقدام نمود درغیر این صورت شاهد عدم برخورداری از اولویت در این صنعت خواهیم بود. به علاوه با توجه به اینکه تولیدات کشاورزی ودامداری دراین استان یک مزیت نسبی به شمار می رود،توجه بیشتر به این بخش وفراهم نمودن زمینه افزایش راندمان در هکتار تولیدات کشاورزی وایجادصنایع بسته بندی کاهش ضایعات وافزایش کارایی ،ضمن اینکه نیازهای داخلی را تامین خواهد نمود بستر مناسبی برای صادرات این محصولات فراهم می شود اگرچه این استان بدلیل هم مرز بودن با کشورهای افغانستان وکشورهای آسیای میانه از فرصت ومزایای بالایی برخوردار است.۲- صنایع نساجی وپوشاک وچرم ، باوجود یکه تنها٪۵/۸ واحدهای صنعتی استان راشامل می شود ولیکن اشتغال بالایی رافراهم نموده است، بطوری که ٪۴/۱۴ اشتغال صنعت استان به صنعت نساجی اختصاص یافته است وبایسی برای استفاده از تکنولوژی جدید وبکارگیری پرسنل متخصص مورد توجه قرار گیرد، باتوجه به اینکه استان یکی ازمراکز تولید پنبه می باشد ، زمینه سرمایه گذاری در بخش تولید محصولات نساجی منجمله کارخانجات تبدیلی این فرآورده در استان فراهم می باشد ، ازطرفی نظر به هم جواری استان با کشورهای افغانستان ونزدیکی با آسیای میانه وعراق امکان صادرات این کالا فراهم می باشد.۳- صنایع برق والکترونیک ، در صنایع برق والکترونیک نیز علی رغم آنکه سرمایه گذاری نسبتاً پایین دارد، دارای اشتغال زایی بالایی می باشد ، به جهت اینکه تولیدات برق والکترونیک ازحجم کم وقیمت بالاـ برخوردار است، لذا هزینه حمل ونقل در اینگونه تولیدات در مقایسه با قیمت فروش آنها بسیار ناچیز می باشد، استان با دارا بودن دهها دانشگاه ومراکز عالی وفنی می تواند تولیدات محصولات الکترونیکی به عنوان یکی از مزیت های استان وایجاد اشتغال در استان قرارگیرد در حالی که بایدبه کیفیت محصول وقابل رقابت کردن با مشابه خارجی برسد.۴- صنایع شیمیایی : باداشتن ٪۲/۱۶ تعداد واحدهای صنعتی استان وهم جواری با کشورهای فوق

الاشاره که فاقد تولیدات نفت وگاز می باشند ، ووجود منابع غنی گاز وایجاد پتروشیمی که دارای توجیه مناسبی نیز می باشد ، زمینه رابرای گسترش این صنعت در استان به منظور افزایش صادارات فراهم کند.۵- صنایع سلولزی: ساخت کاغذ و محصولات کاغذ با توجه به اینکه استان خراسان استانی کشاورزی - صنعتی است از نظر استفاده از محصولات سلولزی چه از نظر تولیدات مصرفی اعم از بهداشتی مبلمان و بسته بندی همواره یکی از مصرف کنندگان عمده مواد اولیه مصرفی در بخش سلولزی برپایه محصولات وتولیدات کشاورزی استوار می باشد از جایگاه مناسبی درجهت توسعه صنایع سلولزی برخوردار است.۶- صنایع کانی غیر فلزی: این صنعت از اشتغال ۴/۱۷٪وتعدادواحدهای صنعتی ۶/۲۲٪ در استان برخوردار است ولیکن سرمایه گذاری کمی در آن شده است. فراهم شدن پتانسیل های مناسب در استان ودر این بخش به لحاظ داشتن نیروی انسانی تحصیل کرده ومتخصص،معادن غنی وداشتن مرزهای بین المللی وفراهم بودن بازارهای صادراتی مناسب برای استان جایگاه ویژه ومناسب تری رانسبت به سایر صنایع برای این بخش فراهم می کند . از آنجا ئیکه اشتغال ایجاد شده در این بخش قابل توجه بوده فعالیت در این زمینه از طریق تکنولوژی پیشرفته ونیروی انسانی متخصص می تواندرافزایش سطح در آمدجامعه وتولیدناخالص داخلی نقش مهمی داشته باشد.۷- صنایع ماشین سازی: باتوجه به هم جواری باکشورهای فوق الذکر صنایع ماشین سازی باافزایش کیفیت می توانند از صنایع قابل توجه ورقابت در صحنه داخل وخارجی باشند.۸- صنایع خودرو: خودروسازی از جمله صنایع مادر کشور می باشد که شکوفایی آن می تواند به پویایی کل اقتصاد کشوربیانجامد، ازبعد داخلی واشتغال زایی خودروسازی وساخت قطعات خودرو دارای کمترین سطح سرمایه گذاری سرانه به ازای یک فرصت شغلی است وجود مزیت های فوق العاده در استان نظیر احداث شرکت ایران خودروخراسان باظرفیت یکصد هزار دستگاه در سال وتولید بیش از ۳۰٪قطعات خودرو در استان می تواند زمینه سازگسترش در استان با شد علی رغم آن که دارای اولویت پایین است.۹- صنایع فلزی : علی رغم اختصاص بیشترین درصد سرمایه گذاری صنعتی استان به این بخش در مقایسه باسایر بخش ها به دلیل عدم امکان استفاده از تکنولوژی مدرن روز ونیروی متخصص آشنا به تکنولوژی روزخریداران تولیدات فلز ی تمایل به استفاده از محصولات خارجی دارند که این نقیصه بااستفاده از تکنولوژی ومتخصصین می توانند برطرف گردد.منابع وماخذ:۱- اصغر پور ،محمد جواد"تصمیم گیری چند معیاره "تهران:دانشگاه تهران ، موسسه انتشارات وچاپ ، ۱۳۸۳.۲- عادل آذروهمکاران " آماروکاربرد آن در مدیریت"تهران:انتشارات سمت ،۱۳۷۹.۳- وکیل ای ، یونس، قارزی،حمید" آمار وکاربرد آن در مدیریت " ۲جلد؛سمنان: دانشگاه آزاد اسلامی ،۱۳۸۵.۴- وکیل الرعایا ،یونس"شناخت زمینه های سرمایه گذاری خارجی در بخش صنعت "پروژه تحقیقاتی،سمنان:سازمان مدیریت وبرنامه ریزی، ۱۳۸۳.۵- هاشمیان اصفهانی ، مسعود"تعیین اولویت های سرمایه گذاری "تهران : موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی ، ۱۳۷۸.۶- تنباکوچی ،رضا " بررسی وضعیت های سرمایه گذاری د راستان خراسان " خراسان :دانشگاه فردوسی مشهد ، کار فرما: سازمان صنایع معادن،۱۳۸۲.۷- سازمان صنایع ومعادن استان خراسان" نگاهی اجمالی به وضعیت صنایع ومعادن استان خراسان" خراسان: بانک اطلاعات سازمان صنایع ومعادن ، دی ماه۱۳۸۲، صفحه ۲.۸- سازمان مدیریت وبرنامه ریزی" صنعت در استان خراسان "خراسان:سازمان مدیریت وبرنامه ریزی استان ،۱۳۸۲.۳۳- سازمان مدیریت وبرنامه ریزی" برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی ،اجتماعی وفرهنگی ۱۳۷۹ -۱۳۸۳ استان خراسان " خراسان: سازمان مدیریت وبرنامه ریزی استان خراسان،۱۳۸۰.پایگا ه های اینترنتی:سازمان مدیریت وبرنامه ریزی کشور WWW.Mporg.irوزارت صنایع ومعادن WWW.Mlm.org.irسازمان مدیریت وبرنامه ریزی استان خراسان WWW.Mpo-kh .irپایگاه اطلاعات نشریات WWW.Nashr.mpo-kh.i rمرکز آمار ایران WWW.Sci.org.irموسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی WWW.CIA.com تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

## طرح تجاری پرورش گل و گیاهان زینتی در گلخانه

تهیه کننده: زینب صهبائی زارعی- با ظرفیت تولید ۹۰۰ هزار شاخه گل بریده و ۲۰ هزار گلدان گیاه آپارتمانی- یکی از مهم‌ترین مباحث جوامع بشری جهان امروز، مسئله مبادرت ورزیدن به کاری مفید برای افراد آن جامعه است. شغل مرتبط با توانایی‌ها و استعدادهای ذاتی هر فرد، امری است که هر شخص لزوما با آن در زندگی روزمره مواجه خواهد شد، حال این شغل می تواند مورد پسند و علاقه فرد واقع گردد و یا چیزی خارج از انتظارات او باشد، برای برخی افراد نیز هم حتی دستیابی به این شغل خارج از علاقه میسر نمی گردد.

مقدمه مردم بر سه گروهند: ۱- تکاپوگر پویاکه نجات پیدا می کنند ۲- جوینده کندرو که برای او امیدی است ۳- تقصیرکننده تبهکار که سقوطش در آتش است حضرت علی (ع)

خداوند شما را از زمین آفریده است و آن را مستعمره قرار داده و خواسته است که با سعی و عمل آنرا معمور و آباد نمایید ("سوره هود،آیه ۶۱)

«کارآفرینان تحصیلکرده دانشگاهی و مهارت ورزیده بهترین سلاح هر جامعه برای دستیابی به بالاترین سطح فناوری قابل عرضه در عرصه اقتصاد میباشند.»

امروزه یکی از دغدغه های مهم و اصلی کشور؛ معضل بیکاری است. افزایش قهری عرضهٔ نیروی کار، کمبود فاحش سرمایه¬گذاری، مهاجرت ناگزیر روستاییان به شهرها، گسترش موجه نرخ مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی، افزایش روزافزون فارغ التحصیلان دانشگاهها، جوانی جمعیت و ...، از جمله دلایل ساختاری هستند که بازار نیروی کار در کشور را با عدم توازن مواجه نموده است.

یکی از مهم‌ترین مباحث جوامع بشری جهان امروز، مسئله مبادرت ورزیدن به کاری مفید برای افراد آن جامعه است. شغل مرتبط با توانایی‌ها و استعدادهای ذاتی هر فرد، امری است که هر شخص لزوما با آن در زندگی روزمره مواجه خواهد شد، حال این شغل می تواند مورد پسند و علاقه فرد واقع گردد و یا چیزی خارج از انتظارات او باشد، برای برخی افراد نیز هم حتی دستیابی به این شغل خارج از علاقه میسر نمی گردد. کشور ایران نیز از این امر مستثنی نبوده است. به ویژه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی نیز که تا سال ۱۳۶۷ سیاست افزایش جمعیت به دلایل استراتژیک منطقه‌ای مطرح بود به‌گونه‌ای که در جنگ عراق علیه ایران و افزایش تعداد تلفات و کشته‌های جنگ شاهد میزان باروری بالایی در خانواده‌های ایرانی بودیم که این افزایش تعداد فرزندان در خانواده‌ها، باعث شد عرضه نیروی کار در چندین سال بعد از جنگ تحمیلی بروز و ظهور داشته باشد و مسائل گریبانگیر و مبتلا به خود را به وجود آورد. در حال حاضرتعداد بیکاران کل کشور جمعیتی بالغ بر سه میلیون نفر را تشکیل می دهند که از میان آنها ۸۷ درصد و به عبارتی دو میلیون و سیصد هزار نفر جوان هستند، مدیریت کشاورزی کشور نیازمند بهره‌گیری از نیروهای متخصص است و موفقیت و کارآیی آن بستگی به استفاده بهینه از نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل توسعه کشاورزی دارد. از سوی دیگر، دانشکده‌های کشاورزی دولتی و غیر دولتی در سال‌های اخیر گسترش فراوانی یافته‌اند و بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی به یکی از معضلات اجتماعی تبدیل شده است. جهت فائق آمدن بر این پدیده مهم اجتماعی و اقتصادی ، باید علل و عوامل به‌وجود آورنده آن را شناخت و راه‌حل‌های اصولی و عملی را بررسی نمود.

آمادگی و تصمیم راسخ برای ورود به دنیای کسب و کار زندگی شغلی یاwork life

دورانی است که فرد مهمترین و بیشترین وظیفه اش در ارتباط با انتخاب شغل و پیشرفت در آن تحقق می یابد و به عوامل ذیل بستگی دارد: شرایط فردی اوضاع اجتماعی عوامل اقتصادی عوامل فرهنگی از مهمترین دلائل نارضایتی از شغل • اغلب افراد هنگام آغاز زندگی شغلی، آگاهانه و بر اساس معیارهای صحیح، واقعی و واضح برای خود برنامه ریزی نمی کنند. براساس نیازهای

بازار کار، قراردادهای اجتماعی و ارزشهای گروههای مرجع و حرف ، رشتهٔ تحصیلی و شغل خود را انتخاب می کنند نه استعدادها، مهارتها و علائق خود برای این که شغل مناسبی را برای خود انتخاب کنیم •: باید بدانیم چند نوع زندگی شغلی وجود دارد •؟ بررسی کنیم که کدام یک از انواع زندگی شغلی با اهداف، ایده ها، روحیات، گرایش ها، توانائی ها، علائق و مهارتهای ما سازگار است؟

انواع زندگی شغلی استخدام خوداشتغالی کارآفرینی جدول مقایسه ویژگیهای کارآفرینان، خوداشتغالان و مستخدمین الف- تشخیص انگیزه، تخصص و تفکر خلاق - پذیرش شرایط موجود - درک تغییر شرایط محیطی - تشخیص نیازهای جدید - ارائه راه حل برای نیاز جدید - ایده تجاری+ امکان سنجی فرق فرصت و ایده فرصت‌ها ایجاد می‌شوند چون شرایط در حال تغییرند همه ایده‌ها فرصت نیستند، اما همه فرصت‌ها یک ایده در خود دارند.

نکته : لازمهٔ تشخیص قطعی نسبت به این که افراد کدام زندگی شغلی را انتخاب کرده اند یا خواهند کرد این است که مدتی در حدود ۳ تا ۵ سال از انتخاب شغلشان گذشته باشد. بنابراین گذشت ۳ تا ۵ سال از شروع فعالیت، نشانهٔ آن است که فرد احتمال تغییر زندگی شغلی کمتری خواهد داشت. دسته بندی مشاغل بر اساس علائق: «استرانگ» تمام مشاغل را در هفت گروه عمده زیر تقسیم بندی کرده است. ۱- شغلهای علوم زیستی ۵- شغلهای تجارت کوچک ۲- شغلهای علوم فیزیکی ۶- شغلهای تجارت بزرگ ۳- شغلهای تکنیکی ۷- شغلهای ادبی ۴- شغلهای خدمات رفاهی روانشناس دیگری بنام «هات»مشاغل را از نظر اقتصادی بشرح ذیل تقسیم کرده است:

۱- سیاسی ۵- کشاورزی ۲- حرفه ای ۶- کارهای دستی ۳- تجاری ۷- نظامی ۴- تفریحی ۸- رفاهی

روانشناس معروف دیگری که در زمینهٔ سنجش علائق کار کرده است « کودر» علائق را به ده گروه بشرح ذیل تقسیم کرده است: ۱- رغبت مکانیکی ۶- رغبت به فضای باز ۲- رغبت محاسباتی ۷- رغبت ادبی ۳- رغبت علمی ۸- رغبت موسیقی ۴- رغبت هنری ۹- رغبت خدمات اجتماعی ۵- رغبت تماس با مردم ۱۰- رغبت به کار دفتری مفهوم کارآفرینی : Entrepreneurship • پروسهٔ ارزش‌آفرینی •؛ پروسهٔ خلق ثروت •؛ پروسهٔ تخریب خلاق •؛ پروسهٔ خلق سازمان جدید، روش جدید یا محصول جدید •؛ پروسه‌ای است فراتر از شغل و حرفه بلکه یک شیوهٔ زندگی است •؛ ایجاد چیزی ارزشمند از هیچ • کارآفرین کسی است که فرصت‌های بازار را درک و جهت استفاده از آنها سرمایه و دارایی لازم را فراهم می کند.

کارآفرین کسی است که مؤسسه اقتصادی (خصوصاً کسب و کاری) را معمولاً ـ مستلزم ابتکار و ریسک قابل توجهی باشد سازماندهی و اداره می کند.

ویژگی‌های روانشناختی کارآفرینان •: ریسک‌پذیری •؛ نیاز به توفیق •؛ مرکز کنترل درونی •؛ نوآوری، خلاقیت، ایده‌سازی •؛ اعتماد به نفس •؛ پشتکار زیاد؛ نیازهای محیطی کارآفرینان:

•نیازهای مالی و اعتباری از قبیل: وام‌های بلند مدت با بهره کم، معافیت‌های مالیاتی، سرمایه‌گذاران مخاطره‌پذیر و ...

•نیازهای تکنولوژیکی از قبیل: دانش فنی، آزمایشگاه و ارتباط با دانشگاهها و ... • نیازهای بازاری از قبیل: اطلاعات و آمار تولید، عرضه، تقاضا، صادرات و ... • نیازهای تأمینی از قبیل: مواد اولیه، زمین، دفتر کار، قطعات، نیروی کار و ... • نیازهای قانونی از قبیل: قانون ثبت اختراعات، قانون کار مناسب ، قانون بیمه و قوانین گمرکی مناسب و ... نیازهای سازمانی کارآفرینان •: نیاز به توجه، اعتماد، احترام، تشویق و حمایت • آزادی در انتخاب نقش خود در سازمان • آزادی در تجسس و تحقیق در کلیه واحدها • نیاز به ارتباط نزدیک، سریع و راحت با خارج سازمان • نیاز به ارتباط نزدیک، سریع و راحت با مدیران ارشد

سازمان • رهایی از زنجیره فرمان و سلسله مراتب، سازمانی • آزادی در انتخاب همکاران و پرسنل خود روشهای پاسخ به نیازهای کارآفرینان • نیازهای مالی و اعتباری • نیازهای فیزیکی • نیازهای آموزشی • نیازهای پرسنلی • نیازهای مقرراتی • نیازهای اطلاعاتی • نیازهای اجتماعی • نیازهای اقتصادی • نیازهای سیاسی روشهای پاسخ به نیازهای کارآفرینان: نیازهای مالی و اعتباری •: ایجاد صندوق حمایت از کارآفرینان • توسعه سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر و تشویق سرمایه‌گذاران مخاطره‌پذیر • شناسائی، شبکه‌سازی و تشویق فرشتگان مالی کسب و کار Business angle • اعطای اعتبارات خرد ( Micro credit) نیازهای فیزیکی • : ایجاد مراکز رشد و پارک‌های علمی • تحقیقاتی و فناوری • تشکیل بازارچه‌های خوداشتغالی • مراکز رشد مجازی ایجاد شهرک‌های صنعتی و ... نیازهای آموزشی : ارائه آموزش‌هایی در خصوص • : روابط عمومی • روش مذاکره با بانک‌ها و مؤسسات مالی ـ اعتباری و سرمایه‌گذاران ریسکی • حسابداری

•آئین‌نامه‌های دولتی مرتبط با فعالیت‌های اقتصادی از قبیل قوانین کار، بیمه، صادرات ، استخدام و ... ، بازاریابی، خلاقیت، کارآفرینی ، مدیریت، آموزش‌های شغلی و تخصصی و ...

نیازهای پرسنلی • : تربیت نیروی انسانی متخصص • ایجاد مراکز کاریابی تخصصی • ایجاد امکان دسترسی به کارورز و کارآموز • قوانین کار عادلانه و ... نیازهای مقرراتی • : ثبت دارائی‌های فکری و معنوی • ثبات قوانین • اجرای قانون ثبت اختراعات و دارائی های فکری به طور مستمر • اجرای قوانین و جلوگیری از تخلفات و ... نیازهای اطلاعاتی • : ایجاد تسهیلات برای دسترسی آسان و سریع به اطلاعات و آمار موثق و به روز • دادن مشاوره‌های حقوقی، مالی، تخصصی، مدیریتی، بازاریابی، تکنولوژیکی و ... نیازهای اجتماعی • : شناسایی و تشویق مستمر کارآفرینان و معرفی آنها به جامعه • نهاد سازی

•شبکه سازی • انتشار نشریات برقراری عدالت اجتماعی نیازهای اقتصادی :

•کنترل نرخ تورم • ثبات و امنیت اقتصادی • ایجاد اقتصاد غیرسیاسی • استقرار نظام اقتصادی باز و ... نیازهای سیاسی :

•ایجاد فضای آرام و ثبات سیاسی برداشت انسان از زمان، مبنای کارآفرینی است. الف- درجه تکامل جامعه ب- فرصت شناسی و تهاجم به فرصت ج- خساست در زمان اهمیت کارآفرینی

درسال ۲۰۰۰ در دنیا بیش از ۶۲ درصد از جمعیت دنیا اظهار داشتند که میخواهند دارای شغل مستقل (فعالیت خوداشتغالی) داشته باشند.

۳۴ درصد از کل جمعیت بالا آماده پذیرش ریسک به منظور دستیابی به رضایت شغلی متکی بر فعالیتهای فرد تاکید داشتند. آندسته از افرادی که در آمریکا دورههای ( حداقل یک دورهای) کارآفرینی گذراندند بیش از ۷۹۸٪ بیشتر از افرادی که دوره یا دورههای ویژه کارآفرینی را فرا نگرفتند موفق بودند. به عقیده بیگریو (۱۹۸۹) کارآفرینی یکی از جوان ترین پارادایمها در زمینه تحقیق مدیریت است با وجود تعاریف متعدد از کارآفرینی هنوز تعریف منحصر به فرد و جهان شمولی که توافق روی آن وجود داشته باشد ارائه نشده است و این تشتت آراء از سویی بیانگر گستردگی و اهمیت موضوع و از سویی دیگر نشان دهنده پویایی آن است که میتواند زمینه ارائه الگوها، مدلها، فرضیهها و تئوریهای متفاوت را فراهم آورد.

استیونسن و جاویلو (۱۹۹۰) Javillo & Stevenson سه طبقه اصلی، تحقیق در حوزه کارآفرینی تعریف میکنند: ۱- نتایج فعالیت کارآفرینی چه خواهد بود؟ ۲- چرا کارآفرین عمل میکند؟ ۳- چگونه کارآفرین عمل میکند؟

جاویلو و استیونسن(۱۹۹۰) دو حوزه اصلی تحقیق با اتکاءبه بررسی تجارب کارآفرینان موفق در مورد چگونگی عمل کارآفرین بیان میکنند: حوزه اول: به چرخههای زندگی متعدد که کسب و کارهای جدید عبور میکنند و مسایل؛ و مشکلات و موانعی که در فرآیند توسعه شرکت اتفاق میافتد، مربوط میشود. حوزه دوم: عوامل متعدد تعیینکننده موفقیت و مرتبط کردن آنها به دیدگاه و پیشینه کارآفرینانه، استراتژی و ملاحظات محیطی یا ترکیبی از اینها مربوط میشود.

از دهه ۱۹۶۰ سه موج به عنوان پیش رانهای کارآفرینی در دنیا معرفی شده‌اند این سه موج عبارتند از: (احمد پور– ۱۳۷۸)

۱– موج اول: انفجار عمومی مطالعه و تحقیق در قالب انتشار کتب زندگی کارآفرینان موفق (شواهد و مستندات تجربی) و تاریخچه شرکتهای آنان و چگونگی ایجاد کسب و کار شخصی (ارائه الگوها و مدلهای کارآفرینی بر اساس تجربههای کارآفرینان موفق)

۲– موج دوم: ارائه رشتههای آموزشی کارآفرینی در حوزههای مهندسی و بازرگانی است بطوریکه از دهه ۶۰ تا کنون حدود ۵۰۰ دانشگاه در آمریکا و کانادا رشتههای کارآفرینی ایجاد کردهاند آنچه در این بخش بیان آن ضروری به نظر میرسد این است که دانش کارآفرینی همانند دیگر شاخههای دانش بشری نتیجه و حاصل کوششهای گروه عظیمی از مردمان صاحب نظر و صاحب اندیشه است که با تلاش و دقت بسیار در مفاهیم نظری و شواهد، مستندات تجربی، این بخش از معرفت انسانی را بنیان گذاشتهاند و آن را به صورت یک کوشش علمی پی ریزی کرده و سپس بوسیله آموزش آن را گسترش دادهاند.

۳–موج سوم: تشویق رشد شرکتهای کوچک، افزایش علاقه مندی دولت به تحقیقات در زمینه بنگاههای کوچک و تحقیق در زمینه نواوریهای صنعتی

بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت توسعه کارآفرینی در دنیا از دهه ۶۰ با بررسی، مطالعه و تحقیق زندگی کارآفرینان موفق و تدوین مستندات تجربی آنان آغاز گردیده است.

تعریف شغل و شاغل:

شغل به معنای مشغول شدن در انجام فعالیتی است . از نظر مبانی اشتغال هر فعالیتی که بتواند در آمدی برای فرد ایجاد کند که با آن در آمد بتوان نیازهای اولیه را که شامل غذا؛پوشاک؛ آموزش؛ درمان و بهداشت میباشد تامین کرد ؛آن فعالیت را می توان یک شغل کامل نامید. و شاغل کسی است که مشغول انجام فعالیتی باشد که از در آمد آن بتواند نیاز های اولیه خود و اعضای خانواده خود را تامین نماید

بحران بزرگ؛ بیکاری تحصیلکردهها

میزان بیکاری افراد تحصیلکرده، حداقل دو برابر میزان بیکاری عمومی جامعه ایرانی است. آماری که در پایان هر ترم تحصیلی بر ارقام آن افزوده می شود، رقم‌هایی که به دست‌اندرکاران هشدار می دهد که در عین بالا بردن ظرفیت دانشگاه‌ها، تدبیری نیز برای افزایش فرصت‌های شغلی بیندیشند.کارشناسان معتقدند برای کاهش میزان رشد بیکاری در کشور بر رشد اقتصادی هشت درصدی در سال نیازمندیم. همچنین به جای سوق دادن سرمایه کشور به صنایعی چون نفت و گاز، پتروشیمی و... باید به پروژه‌های اشتغال زایی و کارآفرینی توجهی جدی شود. بطور کلی ؛رشد بالای جمعیت وپایین بودن رشد اقتصادی دو عامل هم در افزایش نرخ بیکاری در جامعه است

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازارکار منوط به داشتن توانایی و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها در طول دوران تحصیل در دانشگاه و بخش عمده‌تری نیز از آن در جریان کار کسب می شود

بررسی اجمالی کشورهای صنعتی نشان می دهد که بخش عمده‌ای از برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها در این کشورها به آموزش کارآفرینی اختصاص دارد. وجود بیش از پنجاه دانشگاه در آمریکا، ۴۲ دانشگاه در آلمان، ۱۳ دانشگاه در لهستان، هشت دانشگاه در سوئد و... که در آنها کارآفرینی و مدیریت واحدهای کوچک اقتصادی تدریس می شود، حاکی از درک نقش کارآفرینی و اهمیتی است که در این کشورها برای کارآفرینان در فرآیند توسعه اقتصادی قائل می شوند.در ایران نیز طی سال‌های اخیر نسبت به ایجاد مراکز کارآفرینی در تعدادی از دانشگاه‌ها اقدام شده که به‌جز چند دانشگاه مابقی فعالیت چندانی نداشته‌اند که این امر حکایت از توفیق نیافتن دولت در فرهنگ‌سازی در این زمینه دارد.

مهمترین اقدامات لازم در زمینهٔ اشتغال

۱. برنامه ریزی ، سیاست¬گذاری و مدیریت منابع انسانی کشور با هماهنگی دستگاههای ذیربط؛ ۲. شناسائی ظرفیت های اشتغال در زیر بخش های مختلف کشاورزی و در مناطق جغرافیائی مختلف بر اساس پتانسیل های محیطی ۳. توسعهٔ کارآفرینی و فراهم آوردن بسترهای مناسب برای تشکیل واحدهای کوچک و متوسط و فراهم آوردن زمینهٔ اشتغال غیر مزد بگیری؛ ۴. اعمال حمایتهای لازم و تحول در ساختار مراکز مشاورهٔ شغلی و کاریابیهای غیردولتی جهت شناسایی ظرفیتها و فرصتهای اشتغال ایجاد شده و هدایت کارجویان به بازار کار؛ ۵. جایگزینی نیروی کار ایرانی به جای اتباع خارجی غیر مجاز؛ ۶. اجرای طرح کارورزی فارغ التحصیلان دانشگاهی به منظور آشنائی آنان با شرایط حاکم برفضای اشتغال در بخش .

۷. گسترش آموزش مهارتهای کسب و کار با ایجاد مراکز سنجش مهارت ۸. ایجاد مراکز کارآفرینی در تمام دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور و گنجانیدن دروس کارآفرینی در تمامی رشته‌های تحصیلی کشاورزی و منابع طبیعی

۹. انعطاف در برنامه‌های آموزشی و فراهم آوردن تسهیلات لازم در دستیابی به آموزشهای تکمیلی؛

۱۰. افزایش مشارکت مردمی در تقویت بخش غیردولتی در فعالیتهای آموزشی و تشکیل مراکز آموزش فنی و حرفه¬ای خصوصی؛

۱۱. تحول در رشته‌های آموزشی و کیفی نمودن آنها با تأکید بر پرورش خلاقیتها و نوآوری و کارآفرینی.

۱۲. ترویج و گسترش فرهنگ کار و تقویت وجدان کار با استفاده از بینش الهی و دستورات متعالی اسلام؛

۱۳. پیش بینی روشهای گوناگون اشتغال از جمله کار پاره وقت و اشتغال مجدد؛ تصویر اجمالی از اشتغال در کشور

بنا بر حکم سند فرابخشیِ توسعهٔ اشتغال و کاهش بیکاری، بایستی نرخ بیکاری از ۳/۱۲ به ۴/۸ درصد در سال ۱۳۸۸ کاهش یافته و همچنین نرخ مشارکت اقتصادی از میزان ۳۹ درصد به ۴۳ درصد در این دورهٔ زمانی افزایش یابد.

مطابق با برنامهٔ چهارم توسعه، برای دستیابی به اهداف فوق الذکر به طور متوسط سالانه می بایست ۹۰۰ هزار فرصت جدید شغلی ایجاد گردد. لیکن با روشن شدن اشتباهات آماریِ اعلام شده پیرامون نرخ واقعی بیکاری در ابتدای برنامهٔ چهارم (۷۵/۱۳ نرخ واقعی بیکاری در ابتدای برنامه)، براساس سرشماری جدید نفوس و مسکن، نه تنها ایجاد سالانه ۹۰۰ هزار فرصت شغلی قادر نخواهد بود نرخ بیکاری را تا پایان برنامه (۱۳۸۸ ) به ۴/۸ درصد تقلیل دهد، بلکه با ایجاد سالانه یک میلیون و دویست هزار فرصت شغلی، تنها می¬توان نرخ بیکاری را در حد پیش بینی ابتدای برنامه مهار نمود. براساس طرح آمارگیری نیروی کار که از سال ۱۳۸۴ با هدف ارتقای طرح اشتغال و بیکاری خانوار اجرا می گردد، برخی شاخصهای کلیدی بازار کار محاسبه و ارائه می شود.

سرشماری عمومی نفوس و مسکن آبان ماه سال ۱۳۸۵ که هم اکنون گزیده ای از نتایج آن توسط مرکز آمار ایران اعلام شده است و نتایج طرح آمارگیری نیروی کار پاییز ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶، برای برآورد شاخصهای نیروی کار در این سال مورد استفاده قرار گرفته است.

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده، نرخ بیکاری و نرخ مشارکت اقتصادی در سالهای ۱۳۸۴، ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ به میزان ۳ درصد بیش تر از پیش بینی برنامهٔ چهارم توسعه تجربه می شود و این در حالی است که میزان تحقق یافته نرخ مشارکت اقتصادی در این سال، ۳/۴۱ درصد بوده و پیش بینی برنامه، ۸/۳۹ درصد را در نظر گرفته است.

اما وضعیت مشروحه فوق برای سال ۱۳۸۵ کاملاً عکس می باشد. البته باید خاطر نشان نمود که نرخ بیکاری حاصل از سرشماری ۷۵/۲ درصد به دست آمده، اما این نرخ براساس طرح آمارگیری نیروی کارِ فصل پاییز سال ۱۳۸۵، ۶/۱۱ درصد احصاء شده است و در سال ۱۳۸۶ به عدد ۶/۱۰ رسیده است که این رقم نشانگر کاهش نرخ بیکاری به میزان ۴ درصد بیشتر از پیش بینی برنامهٔ چهارم توسعه می¬باشد که این رقم نشانگر کاهش نرخ بیکاری به میزان ۴ درصد بیشتر از پیش بینی برنامهٔ چهارم توسعه می باشد.

معرفی اجمالی نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی

سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی؛ سازمان صنفی، تخصصی و غیر دولتی دارای استقلال مالی و شخصیت حقوقی مستقلو متشکل از دانش آموختگان رشته های کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست و رشته های مرتبط؛ در راستای نظام بخشیدن بهفعالیت تخصصی و اشتغال مهندسین کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست در چارچوب مجموعه قوانین، مقررات، آیین نامه ها در سال ۱۳۸۰ تشکیل گردید. تا کنون ۱۳۹ هزار نفر ازمهندسین کشاورزی و منابع طبیعی عضو این سازمان شده اند. که در قالب ۲۱۳۰ شرکت خدمات مشاوره ای ( با ۱۸ هزار نفر) سازماندهی شده اند.

ارکان این سازمان متشکل ازمجامع عمومی (مجمع ملی و استانی)- شورای مرکزی- شورای استانی- هیأت های انتظامی (هیأت های بدوی و عالی انتظامی)- شورای شهرستانی می باشد.

شورای مرکزی؛بالاترین مرجع تصمیم گیری سازمان متشکل از پانزده نفر اعضای انتخابی و انتصابی:شامل- ده نفر از متخصصین کشاورزی به انتخاب اکثریت آرای مجمع نمایندگان شوراهای استانی- دو نفر نماینده وزارت جهاد کشاورزی با معرفی وزیر جهاد کشاورزی- یک نفر نماینده وزیر علوم از اعضای هیأت علمی دانشکده های کشاورزی- یک نفر متخصص آبیاری با معرفی وزیر نیرو به عنوان نماینده- یک نفر متخصص کشاورزی با معرفی رییس سازمان حفاظت محیط زیست به عنوان نماینده برایدوره فعالیت چهار ساله است.

الزامات و اقدامات برای برون رفت از بحران بیکاری در جامع:

برای برون رفت از بحران بیکاری در جامعه ؛ خاصا در بخش کشاورزی لازم است اقداماتی در این زمینه توسط عوامل و دست اندر کاران موثر و دخیل انجام گردد . که خلاصه ای از آن به شرح ذیل می باشد.

ردیف عوامل اقدامات و انتظارات ۱ جامعه ترویج و پذیرش فرهنگ کار و تلاش در جامعه ۲ جوینده کار همت- پشتکار- اعتماد به نفس- توانمندی و مهارت ۳ نظام آموزشی هدغمند-کاربردی و کارآمدی ۴ دولت حمایت-رهائی از امورات تصدی گری-امکانات- تسهیلات ۵ مجلس وضع قوانین مورد نیاز ۶ موسسات مالی ارائه تسهیلات ۷ صاحبان سرمایه سرمایه گذاری انتظارات از دانش آموختگان بخش:

وقتی که سخن از اشتغال دانش آموختگان در بخش کشاورزی و منابع طبیعی به میان می آید انتظار این است که رویکرد جدیدی و تحول گرا در بخش بوجود آید.و نگاه و نگرشی که یک فارغ التحصیل بخش به اهداف و توسعه بخش دارد باید متفاوت از نگاه و نگرش شاغلین عادی بخش باشد. لذا انتظار می رود دور نمای حضور فارغ التحصیل بخش کشاورزی به عنوان شاغل در بخش یک نگاه

- نگاه علمی به فعالیت های بخش - تولید محصولات کشاورزی با هزینه کمتر - افزایش راندمان تولید - صرفه جوئی و مصرف بهینه نهاده ها در تولید محصول - کاهش درصد ضایعات محصولات کشاورزی - توان تولید بهینه در شرایط محدودیت نهاده(ازجمله محدودیت آب در مناطق خشک و کم آب) - توان رقابت با کشاورزان برتر - افزایش توان ریسک پذیری در میان کشاورزان و بهره برداران بخش - توان پذیرش مقبولیت کارشناسی خودشان در میان کشاورزان نقش دانش آموختگان بخش در توسعه اشتغال:

دانش آموختگان بخش با توجه به تخصص و مهارت می توانند در زمینه های مختلف توسعه بخش کشاورزی ایفای نقش نمایند از جمله می توان به موارد ذیل اشاره نمود

- آموزش و تربیت فنی و مهارتی شاغلین بخش - ارائه خدمات در تامین و مصرف بهینه نهاده ها - ارائه خدمات مشاوره ای به کشاورزان برای تولید اقتصادی محصول - ورود مستقیم برای تولید محصولات کشاورزی - ارائه خدمات بازاریابی و بازار

رسانی محصولات – ارائه خدمات مالی و اعتباری – حضور فعل در تشکل های بخش – فعالیت مستقیم در صنایع کشاورزی(تبدیلی-تکمیلی-ماشین الات و..) – مشارکت با کشاورزان در تولید – مشارکت با سرمایه گذاران بخش در تولید – مشارکت با صاحبان صنایع کشاورزی – مشارکت در اجرای طرح های تحقیقاتی – ارائه ایده و طرح های نو برای توسعه

راهنمای تهیه طرح:

برای تهیه هر طرح اشتغالزای تولیدی وخدماتی لازم است از چهار چوب و فرمت مشخصی تبعیت کند که این فرمت می تواند شامل مواردی به شرح ذیل باشد

– عنوان طرح – مشخصات تهیه کننده – معرفی محصول و یا خدمات – خلاصه طرح – اهداف طرح – برنامه اجرائی – معرفی مشارکت کنندگان – نیروی انسانی(مدیریتی-مشاوره- اجرائی -...) – تجهیزات مورد نیاز(اداری- فنی – تخصصی .....) – حجم محصول و یا خدماتی که ارائه خواهد شد در دوره زمانی معین – هزینه های مورد نیاز(سرمایه ثابت- جاری– سرمایه در گردش -...) – توجیهه اقتصادی و نرخ برگشت سرمایه – تحلیل از وضعیت بازار و نحوه بازار رسانی محصول و یا خدمات شناخت عوامل داخلی و محیطی بازارکار  عوامل داخلی بازارکار عبارتند از:  عرضه  تقاضا  دستمزد شناخت عوامل محیطی  قوانین و مقررات  تشکل های کارگری و کارفرمایی  شرایط اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی اصول کلیدی مقدمه ای در مورد پرورش گل و گیاه

توجه و علاقه انسان ها به گل و نقش گیاهان در زندگی بشر موضوعی کاملا شناخته شده است. گل از دیر باز به عنوان نمادی برای ابراز عشق و محبت و همچنین ابزاری برای ادای احترام شناخته شده است. چنانکه در اوایل قرن بیستم ، بقایای دسته ای از گل های بریده در مقبره فرعون کشف شد که متعلق به هزار سال پیش از میلاد مسیح بود.

هر بخش از اندام های مختلف گیاهان زیبایی خاص خود را داراست . به این جهت استفاده از گل های بریده به موازات توجه به انواع گیاهان آپارتمانی دارای رونق فراوان است. همچنین به دلیل افزایش روزافزون شهر نشینی و خصوصا آپارتمان نشینی و دوری هر چه بیشتر افراد از طبیعت ، میل به نگهداری از گیاهان در محیط آپارتمان افزایش بیش از پیشی یافته است.

علاوه بر تقاضای بازار داخلی برای انواع گل ها و گیاهان زینتی با در نظر داشتن حجم زیاد تقاضا در عرصه بین‌المللی و موقعیت جغرافیایی و اقلیمی مناسب ایران برای کشت انواع گیاهان ، پرورش و صادرات انواع گل و گیاهان زینتی می‌تواند سهم کشور را در بازار تجارت این محصولات ارتقا بخشیده و موجب عاید شدن درآمد ارزی مناسبی برای اقتصاد کشور گردد.

اجرای این طرح به عنوان یک فعالیت تولیدی ، ضمن اینکه گامی به سوی افزایش توان تولید و صادرات کشور در بخش محصولات کشاورزی به شمار می‌رود، می‌تواند بستر ساز اشتغال به کار نیروهای متخصص ( خصوصا در علوم کشاورزی ) و فاقد تخصص گردد. ضمن اینکه بانوان کارآفرین نیز می‌توانند با پیاده سازی این طرح، گامی در جهت توسعه میهن بردارند.

گلخانه شیشه ای

گلخانه ای بزرگ و همگن با استحکام و زیبایی منحصر بفرد که امکان مجزا نمودن گلخانه به واحدهای مستقل را داراست. این گلخانه مناسب برای تولید، تحقیق و ایجاد فضاهای نمایشگاهی و فروشگاهی است. آب بندی کامل بوسیله نوارهای EPDM با قابلیت هدایت آب ناشی از تعریق داخل به بیرون گلخانه از دیگر مزایای این گلخانه می باشد. ابعاد گلخانه : عرض : ۴/۶ متر (دوقلو ۲/۳ متر) – ارتفاع تا زیر ناودانی : ۴ متر – ارتفاع نهایی : ۸/۴ متر فاصله بین ستون ها : ۳ متر جنس سازه : ناودانی : ورق ۲ گالوانیزه – ستون ها ، خرپاها و بادبندها تمام گالوانیزه – اتصالات

نگهدارنده شیشه، آلومینیومی پوشش : شیشه با ضخامت ۴ میلیمتر گلخانه شیشه ای

گلخانه پیوسته اهداف کشت گیاهان گلخانه‌ای • پرورش تعداد فراوانی از گلهای زینتی و آپارتمانی و بعضی از ارقام محصولات

زراعی •. در فصول غیر زراعی مناطق سرد سیری هیچگونه امکان تولید محصولات کشاورزی در خارج از گلخانه وجود ندارد. •بازده و میزان تولید گیاهان گلخانه‌ای در مقایسه با گیاهان غیرگلخانه‌ای بسیار زیاد است •. در کشتهای گلخانه‌ای امکان مبارزه غیرشیمیایی با آفات و بیماریها ، اقتصادی و امکان پذیرتر است •. با حداقل مصرف آب ، کود و سم حداکثر تولید بدست می‌آید •. اشتغال و در آمد بیشتری برای تولیدکنندگان فراهم می‌شود •. امکان تولید محصولات سالم و مشتری پسند فراهم شده ، ضایعات آن کاهش می‌یابد.

•زمینه بسته بندی محصول و عرضه بهداشتی آن در مقایسه با سایر محصولات بیشتر است. انواع گیاهان گلخانه‌ای

غیر از اغلب گیاهان زینتی و آپارتمانی که فقط در گلخانه‌ها و محیط‌های حفاظت شده قابل پرورش می‌باشد، تعدادی از محصولات باغی نیز در محیط‌های گلخانه‌ای براحتی پرورش داده می‌شوند که خیار داربستی ، فلفل دلمه‌ای ، گوجه فرنگی ، بادنجان و توت فرنگی از جمله این گیاهان هستند.

انواع بسترهای کشت گلخانه‌ای کشت هیدروپونیک

در این نوع کشت برای پرورش گیاهان ، خاک استفاده نمی‌شود بلکه برای استقرار ریشه از پرلیت یا از بسترهایی حاوی بسترهای پشم سنگ استفاده می‌شود. معمولا پس از استقرار بوته‌ها در بستر ، بلافاصله آبیاری و تغذیه کامل گیاه با استفاده از قطره چکانهای مخصوص که در کنار هر گیاه در نظر گرفته شده انجام می گیرد.

کشت هیدروپونیک یا آبکشت مطلق

در این نوع کشت معمولاـ کلیه کودهای مورد نیاز گیاه را به آب مقطر اضافه نموده در منبعی که دارای یک پمپ آب و چندین لوله متناسب با وسعت گلخانه است وارد می‌نمایند. گیاهان در سوراخهای در نظر گرفته شده ، لوله‌های آب مستقر شده ، بطوری که ریشه این گیاهان کاملاـ در داخل آب قرار گرفته ، با جریان یکنواخت آب در داخل لوله‌ها مواد مورد نیاز گیاه را جذب می‌نمایند.

کشت در بستر خاک

خاک مورد استفاده در گلخانه‌ها باید دارای بافتی سبک ، هوموس‌دار و نفوذپذیر باشد. در صورت سنگین بودن بافت خاک (خاک رسی) باید با اضافه کردن مقداری شن به همراه مقداری کود حیوانی پوسیده خاک را اصلاح کرد.

تنظیم دمای گلخانه و ارتباطش با میزان نور و رطوبت نسبی

گیاهان گلخانه‌ای در دمای بین ۲۰ تا ۲۵ درجه سانتیگراد بالاترین عملکرد را دارند. و درجه حرارت مورد نیاز در شب بطور متوسط ۴ ، ۵ درجه کمتر از روز است. در درجه حرارت معمولی چون فعالیت گیاه به حداکثر می‌رسد بنابراین به نور بیشتری هم برای انجام فتوسنتز نیاز دارد. رطوبت نسبی مورد نیاز در گلخانه بین ۷۰ تا ۸۰ درصد است. تامین گاز کربنیک مورد نیاز گلخانه برای تامین این گاز یا باید در روز تهویه کامل صورت گیرد و یا از کپسول‌های گاز کربنیک استفاده شود. در گلخانه‌های کوچک از چراغها و یا والرهای نفتی هم می‌توان برای رفع نیاز گلخانه‌ها استفاده کرد به شرطی که شعله آنها کاملا آبی باشد تا از تولید گازهای سمی دیگر جلوگیری شود. گلخانه ها از نظر شکل و مصالح مورد استفاده با یکدیگر تفاوت دارند؛این تفاوت ها به علت نوع استفاده و محصول و همچنین میزان بودجه در دسترس برای ساخت گلخانه میباشد. از یک دیدگاه،گلخانه ها به دو نوع دائمی و موقت تقسیم میگردند،در گلخانه های دائمی پوشش از نوع شیشه میباشد،برای ساخت این نوع گلخانه ها معمولا هزینه زیادی صرف میگردد.شیشه در بین سایر پوشش های گلخانه ای از مزیت جذب حداکثری نور برخوردار است،نکته ای که یک امر بسیار مهم در احداث گلخانه و سود آوری آن به شمار میرود.مزیت دیگر این نوع از گلخانه ها تهویه مناسب آنهاست،بطوری که فواصل بین شیشه ها موجب خروج هوا و انجام عمل تهویه بطور خودکار میشود،البته این امر گلخانه را از وجود فن بی نیاز نمیکند.از

معایب این نوع گلخانه نیز میتوان به پرت حرارتی در زمستان و شکننده بودن شیشه اشاره نمود.اصولا هرچه شیشه ها در احداث این نوع گلخانه ها کوچکتر انتخاب گردند احتمال شکستن آنها کمتر است ولی به علت زیاد شدن اتصالات نور کمتری به داخل گلخانه راه میابد،همچنین پرت حرارتی در زمستان بیشتر میگردد.این گلخانه ها همچنین در سیستم بانکی کشور میتواند به عنوان وثیقه وام تلقی گردند(به علت دائمی بودن).

نکته دیگر در مورد شیشه این است که هر چه آهن موجود در آن بیشتر باشد شیشه کدرتر میگردد و نور کمتری را از خود عبور داده و در نتیجه برای احداث گلخانه مناسب نمیباشد. در مقابل گلخانه های دائمی گلخانه های موقت قرار دارند،پوشش این نوع گلخانه ها معمولا از پلی اتیلن یا پلی کربنات یا... تشکیل میگردد. در بین این پوششها پلی اتیلن دارای جذب حرارتی بیشتری میباشد و کاربردی ترین نوع پوشش در ایران است.این پوشش از پلی اتیلن ضد UVتشکیل شده که مانع نفوذ اشعه ماوراء بنفش(که تاثیر منفی بر روی رشد گیاه دارد) میگردد.عمر این پوشش معمولا بین دو تا سه سال است و بعد از آن باید تعویض گردد. تقسیم بندی از نظر جنس اسکلت گلخانه گلخانه ها از نظر اسکلت به دو نوع چوبی یا سنتی و فلزی یا مدرن تقسیم میگردند. اسکلت چوبی که اولین نوع گلخانه وارد شده به ایران میباشد و هنوز هم در برخی جاها کاربرد دارد،دارای ساختمانی از جنس چوب های بلند و مقاوم است،پوشش این نوع گلخانه نیز از جنس پلاستیک UV دار میباشد.مزیت این نوع گلخانه ها هزینه بسیار پایین احداث آن میباشد،از معایب آن میتوان به مقاومت بسیار پایین در مقابل باد و برف،کمبود نور به علت قطر زیاد چوبهای بکار رفته در آن،فرسودگی سریع چوبهای مورد استفاده و پرت حرارتی بالا در زمستان اشاره نمود.به طور کلی استفاده از چنین اسکلت هایی در احداث گلخانه در اکثر مناطق منسوخ گردیده است

بعد از گلخانه های چوبی،گلخانه های فلزی یا مدرن بوجود آمدند.در ساخت این نوع گلخانه که امروزه بسیار متداول است از آهن گالوانیزه(ضدزنگ) یا آلومینیوم استفاده میگردد. اتصال لوله های تشکیل دهنده این نوع گلخانه ها بوسیله جوش یا پیچ و مهره صورت میگیرد.البته اتصال مورد تایید فائو اتصال پیچ و مهره میباشد که دارای انعطاف و مقاومت بیشتری نسبت به جوش است.بهرحال اگر اتصال با جوش بصورت مناسب و با کیفیت صورت بگیرد هم دارای مقاومت بالایی خواهد بود.بدیهی است استفاده از پیچ و مهره هزینه بیشتری نسبت به جوش میطلبد. پوشش این نوع گلخانه ها میتواند پلاستیک(پلی اتیلن)یا شیشه باشد. معمول ترین شکل ساخت گلخانه های فلزی شکل قوسی یا کوانست میباشد،برای گلخانه های قوسی معمولا پوشش پلاستیک در نظر گرفته میگردد،پلاستیک در این اسکلت خوب مینشیند و به خوبی محکم میگردد.گلخانه های قوسی میتواند به صورت تک واحدی و یا مرکب ساخته شوند که هر کدام مزایا و معایب خود را دارا هستند.به طور کلی برای ایران بهتر است گلخانه فلزی از نوع پیچ و مهره ای و بصورت مرکب ساخته شود. سطح گلخانه نیز برای دارا بودن توجیه اقتصادی نباید کمتر از ۲۵۰۰ متر مربع باشد. علاوه بر گلخانه های قوسی یا کوانست،انواع دیگری از گلخانه از نظر شکل وجود دارند که عبارتند از: گلخانه های دو طرفه در این نوع گلخانه ارتفاع دو دیواره تشکیل دهنده گلخانه یکسان میباشد.سقف بصورت شیروانی است و پوشش میتواند از نوع شیشه ای باشد. گلخانه نیمه دوطرفه

در این نوع گلخانه ارتفاع یکی از دیواره ها از دیگری بیشتر است.این نوع گلخانه ها رواج کمتری دارند. گلخانه یکطرفه در این نوع گلخانه که تقریبا منسوخ شده و کاربرد تجاری ندارد،یکی از دیواره ها از آجر و مصالح ساختمانی تشکیل شده است و دیگری از پوشش شیشه ای تشکیل گردیده و بیشتر برای پرورش گل های زینتی مناسب است. استاندارد فائو برای ایران گلخانه ۳ واحدی است که طول هر واحد ۴۰ متر و عرض آن ۸ متر در نظر گرفته میشود.بنابراین ۴۰ * ۸ * ۳ = ۹۶۰ متر مربع

مبانی و مزایای تاسیس گلخانه بهره برداری بهینه از منابع آب و خاک با توسعه کشت گلخانه

از آن جایی که ایران از جمله کشورهایی است که در مناطق خشک و نیمه خشک جهان قرار دارد، همواره با معضل کمبود آب

مواجه بوده است و همچنین بحران خشکسالی در سال های اخیر، کشور را بیشتر از گذشته با این معضل درگیر نموده است. بنابراین برای ادامه ی حیات، تامین آب از نیازهای ضروری کشاورزی این کشور بوده و برای سازگاری با محیط، استفاده ی بهینه از منابع آب و خاک امری اجتناب ناپذیر است. کمبود آب یکی از تنگناهای توسعه اقتصادی در کشور می باشد و هر گونه مساعدت در بهبود وضعیت این عامل، می تواند گامی در جهت توسعه اقتصادی بخصوص در مناطق روستایی باشد. افزایش جمعیت و به طبع آن تقاضا برای تهیه محصولات کشاورزی و همچنین فصلی بودن تولید محصولات سبب شده که برای تامین نیاز مردم راهکارهایی در نظر گرفته شود تا هم میزان تولید افزایش یابد و هم امکان تولید محصولات در خارج از فصل میسر باشد، از جمله این راهکارها کشت محصولات (اعم از سبزی و میوه) در گلخانه است، از این طریق نه تنها تولید افزایش می یابد، بلکه در هر فصلی می توان نسبت به تولید اقدام نمود. استفاده از تکنیک های کنترل عوامل محیطی به ویژه در مناطقی که شرایط جوی ناسازگار باشد، توانسته است ارزش بیشتری از خود نشان دهد. اساسا در شرایط طبیعی عوامل اصلی رشد گیاه (آب و خاک) را تنها می توان از طریق آبیاری، وجین، کودپاشی و غیره تا حدودی مناسب رشد گیاه ساخت، اما کنترل و تنظیم دمای محیط و همچنین نور، از دست کشاورز خارج بوده و دخل و تصرف در آنها ممکن نیست؛ در صورتی که در کشت گلخانه ای می توان این دو عامل را کاملا کنترل و در جهت رشد مطلوب گیاه تنظیم نمود.

سال هاست که اروپا کشت گلخانه ای را با توجیه اقتصادی و سودآوری فراوان انجام می دهد. کشور ما با توجه به کمی بارندگی و زمین های حاصلخیز، خیل عظیم کارشناسان و فارغ التحصیلان بخش کشاورزی و از طرفی نزدیکی به بازارهای مصرف کشورهای خلیج فارس، می تواند از ویژگی ارزانی خدمات (در کشور امارات از طریق ایجاد باران ساز و شیرین کردن آب دریا برای کشت گلخانه ای استفاده می گردد) دانش فنی مهندسین و توانمندی کشاورزان بهره برداری کرده و با ترویج اصول علمی و فنی کشت گلخانه ای تغییر عمده ای در زندگی کشاورزان این رشته به وجود آورد. از جمله محصولاتی که تولید آنها در گلخانه ساده و بدون دردسر صورت می گیرد می توان به گوجه فرنگی، خیار، بادمجان، توت فرنگی، تربچه، فلفل و انواع مختلف سبزیجات دارای برگ اشاره نمود.

انواع گلخانه

گلخانه را بر حسب درجه حرارت و موارد استفاده طبقه بندی می کنند. البته این طبقه بندی نمی تواند جامع و کامل باشد. از نظر درجه حرارت گلخانه را به گلخانه سرد، گلخانه گرم و گرم و مرطوب و گلخانه نیمه گرم تقسیم می کنند. گلخانه سرد دارای درجه حرارتی کمتر از گلخانه های گرم و نیمه گرم می باشد و به منظور حفظ نباتاتی که تحمل یخبندان زمستان را ندارند، مورد استفاده قرار می گیرند حداقل درجه حرارت این گلخانه ۱۳-۷ درجه و حداکثر آن ۱۸-۱۳ درجه در زمستان می باشد. اما گلخانه های گرم و گرم و مرطوب مخصوص گیاهان مناطق حاره می باشد که در تابستان به حرارتی معادل ۳۸-۳۰ درجه سانتیگراد در روز نیاز دارد و در زمستان حرارت آن از ۱۸ درجه سانتیگراد کمتر نمی باشد. در صورتی که مقدار رطوبت گلخانه های گرم به حد اشباع برسد، آن را گلخانه گرم و مرطوب می نامند. گلخانه های نیمه گرم: درجه حرارت در این گلخانه ها حدود ۲۱-۱۸ درجه سانتیگراد در روزهای زمستان می باشد و این نوع گلخانه ها برای نگهداری نباتاتی که تا اندازه ای به سرمای زمستان حساس بوده و حرارت کمتر از ۱۰ درجه سانتیگراد برایشان مضر می باشد، استفاده می شود.

بر حسب نوع استفاده، گلخانه ها به دو دسته ثابت و متحرک تقسیم می شوند.

۱- گلخانه های ثابت، دایمی هستند که در ساختمان آنها از آهن و سایر مصالح استفاده می گردد. ۲- گلخانه متحرک: این گلخانه به منظور پیش رس کردن پاره ای از محصولات در نواحی سردسیر مورد استفاده قرار می گیرد و معمولا از پایه و تعداد معینی پنجره های شیشه ای شبیه شاسی و پلاستیک تشکیل شده اند. مزایای کشت گلخانه ای (محصولات صیفی و سبزی) ۱ـ از آن جا که

محصولاتی که از این طریق تولید می شوند به صورت نوبرانه به بازار عرضه می شوند، بنابراین از قیمت قابل توجهی برخوردارند و درآمد بیشتری را نصیب تولیدکنندگان می کنند. این امر زمینه ساز توسعه کشاورزی و به طبع آن توسعه اقتصادی می گردد. ۲ـ میزان عملکرد در کشت گلخانه ای نسبت به کشت روباز بالاتر است. این امر کسب درآمد کافی برای کشاورزانی را که دارای اراضی کوچک و مقدار محدودی آب می باشند، مهیا می سازد. ۳ـ به علت استفاده از سیستم آبیاری تحت فشار در کشت گلخانه ای، در مصرف آب صرفه جویی می گردد، سیستم آبیاری قطره ای باعث افزایش بهره وری آب مصرفی و تا حدودی کاهش تبخیر و ممانعت از رشد علف های هرز می گردد؛ همچنین در نتیجه ی استفاده از آبیاری قطره ای در نیروی کارگری نسبت به آبیاری غرقابی صرفه جویی می گردد.

۴ ـ محصولات به دست آمده از کشت در گلخانه به دلیل کنترل عوامل موثر در تولید دارای کیفیت بالاتری می باشند. کیفیت مطلوب محصول امکان صادرات به خارج از کشور را فراهم نموده و از این طریق باعث افزایش صادرات غیر نفتی می گردد. ۵ـ امکان کنترل عوامل نامساعد جوی، بیماری ها و آفات در محیط گلخانه نسبت به فضای آزاد آسان تر و راحت تر می باشد. ۶ـ از مزایای دیگر کشت گلخانه ای می توان به اشتغال زایی اشاره نمود. در شرایط فعلی که کشور ما با بحران بیکاری مواجه است، گسترش این نوع کشت می تواند در کاهش بیکاری موثر باشد. شهرک گلخانه ای مجموعه ای از گلخانه ها هستند که در یک فضای مشترک متمرکز می باشند. این شهرک ها دارای مزایا و معایبی هستند که از جمله مزایای شهرک های گلخانه ای عبارتند از: – کشت یکپارچه و هماهنگ و جلوگیری از خرد شدن مجدد اراضی، کاهش هزینه های تولید، بالا بردن تولید و در نتیجه افزایش درآمد کشاورزان. – استفاده ی مشترک از ماشین آلات و تسهیل در ارایه خدمات با توجه به افزایش سطح مکانیزاسیون در نتیجه صرفه جویی در منابع مالی.

– ایجاد صنایع تبدیلی و جلوگیری از گسترش مهاجرت. – تشویق کشاورزان به مشارکت در کارهای دسته جمعی. معایب شهرک های گلخانه ای آن است که به علت جمع شدن گلخانه ها دارای اثرات زیست محیطی می باشند و باعث آلودگی محیط زیست می گردند. نکات قابل توجه در کشت گلخانه ای (سبزی و صیفی جات) ۱ـ محل احداث گلخانه : در این مورد بایستی دسترسی به راه های حمل و نقل، دسترسی به منابع آب با کمیت و کیفیت مناسب مدنظر قرار گیرد. حتی الامکان محل احداث گلخانه مسطح باشد (ناهمواری و شیب دار بودن هزینه های گلخانه را چندین برابر می کند)، دور بودن گلخانه از مسیر بادهای قوی و توفان های شدید زمستان در ذخیره انرژی حرارتی و دوام گلخانه تاثیر به سزایی دارد. مناطق با خاک های عمیق قابل زه کشی که دور از سایه درختان و ساختمان های بلند هستند، می توانند محل مناسبی برای احداث گلخانه باشد. ۲ـ جهت گلخانه: در ایران در صورتی که جهت باد خیلی تعیین کننده نباشد، بایستی امتداد و طول گلخانه ها شمالی– جنوبی باشد؛ ولی روی هم رفته گلخانه باید در جهتی ساخته شود که عمود بر باد نباشد. ۳ـ چون گلخانه محیط کنترل شده ای است، معمولا رطوبت زیادی در داخل آن جمع می شود؛ بنابراین باید سیستم های لازم برای تهویه و خروج رطوبت اضافی در نظر گرفته شود. ۴ـ مساحت گلخانه هر چه بیشتر باشد، کنترل دما و تهویه در آن مشکل تر می شود. تقسیم زمین به قطعات کوچک بین ۳۰۰ تا ۵۰۰ متر و ساختن گلخانه برای هر قطعه باعث کنترل دما و سهولت تهویه می گردد.

۵ ـ در هنگام ساخت گلخانه توجه به شیب مناسب سقف و ارتفاع مختلف از زمین مفید است. سقف بلند گلخانه باعث ایجاد فضا برای هوای مرطوب، داغ و آلوده گلخانه می گردد. هوای مزبور در فضای بالای گلخانه جمع می شود این باعث خواهد شد که هوای اطراف گیاه کاسته شده، سالم تر بماند.

۶ـ همچنین در مدیریت گلخانه انتخاب ارقام اصلاح شده هیبرید، انتخاب ارقام مقاوم به برخی از آفات و بیماری ها، استفاده از شیوه های نوین آبیاری تحت فشار به منظور صرفه جویی حداکثر در مصرف آب، رعایت فواصل کشت، استفاده از نشاء مناسب، استفاده

بیشتر از دی اکسید کربن از طریق تامین مصنوعی آن، استفاده به موقع از سیستم گرم کننده و سردکننده در صورت توانایی استفاده از سیستم کامپیوتری برای تنظیم برنامه آبیاری و کنترل شرایط جوی داخل گلخانه مفید به نظر می رسد.
خلاصه طرح موضوع طرح :پرورش گل و گیاهان زینتی ظرفیت : ۹۰۰ هزار شاخه گل بریده و ۲۰ هزار گلدان گیاه آپارتمانی محل اجرای طرح : قابل اجرا در سراسر کشور سرمایه گذاری کل: ۵۳/۶۳۵ میلیون ریال سهم آوردهٔ متقاضی: ۵۳/۶۵ میلیون ریال سهم تسهیلات: ۵۷۰ میلیون ریال دورهٔ بازگشت سرمایه: ۲۵ ماه توجیه اقتصادی طرح : الف – سرمایه گذاری ثابت الف – ۱ ) زمین : متراژ ( متر مربع ) هزینه واحد ( هزارریال ) هزینه کل ( میلیون ریال ) ۲۰۰۰۰ ۵/۱ ۳۰ الف – ۲ ) محوطه سازی : ردیف شرح مقدار هزینه واحد ( هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال ) ۳ ۲ ۱ محوطه سازی حصارکشی جدول کشی ۴۰۰مترمربع ۶۰۰مترمربع – ۱۰ ۲۰ – ۴ ۲ ۱ ۹ جمع ۲۵ الف – ۳ ) ساختمانها: ردیف شرح زیربنا(m۲) هزینه واحد ( هزارریال) هزینه کل (میلیون ریال ) ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ انبار موتورخانه سرویس بهداشتی اداری و نگهبانی گلخانه شیشه ای ۳۶ ۲۰ ۱۲ ۴۰ ۲۰۰۰ ۴۰۰ ۴۰۰ ۵۰۰ ۴۵۰ ۱۲۰ ۴/۱۴ ۸ ۶ ۱۸ ۲۴۰ جمع ۴/۲۸۶ الف – ۴ ) ماشین‌آلات و تجهیزات: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح تعداد هزینه واحد هزینه کل ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ سمپاش پشتی موتوری وسایل باغبانی فرغون هواکش وسایل ایمنی ۲ ۳سری ۸ ۱۲ ۱سری ۳ ۲/۱ ۱۵/۰ ۱ ۱ ۶ ۶/۳ ۲/۱ ۱۲ ۱ جمع ۸/۲۳ الف – ۵ ) تاسیسات: ردیف شرح تعداد هزینه واحد(هزارریال) هزینه کل(میلیون ریال) ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ حق انشعاب برق سه فاز کابل کشی ونصب تابلوی برق موتور پمپ آب و لوله کشی کوره هوای گرم و ضمایم تاسیسات حرارت مرکزی – ۱ ۶عدد – – – ۲۰۰۰۰ ۸۰۰ – ۴۰ ۱۰ ۲۰ ۸/۴ ۴۰ جمع ۸/۱۱۴ الف – ۶ ) وسایل نقلیه : ارقام به میلیون ریال ردیف شرح تعداد هزینه واحد هزینه کل ۱ وانت نیسان ۱ ۷۸ ۷۸ جمع ۷۸ الف – ۷ ) تاسیسات اداری: ارقام به میلیون ریال ردیف شرح هزینه کل ۱ ۲ ۳ ۴ تلفن میز و صندلی اداری وسایل آشپزخانه وسایل رفاهی کارکنان ۳ ۱ ۱ ۲ جمع ۷ الف – ۸ ) هزینه‌های قبل از بهره‌برداری : ارقام به میلیون ریال ردیف شرح هزینه کل ۱ ۲ هزینه تهیه طرح، مشاوره، اخذ مجوزها و ثبت تسهیلات آموزش ۵/۲ ۵/۱ جمع ۴ جمع کل سرمایه گذاری ثابت شرح هزینه ( میلیون ریال ) زمین محوطه سازی و ساختمان ها ماشین آلات وسایل نقلیه تاسیسات تاسیسات اداری هزینه های قبل از بهره‌برداری ۳۰ ۴/۳۱۱ ۸/۲۳ ۷۸ ۸/۱۱۴ ۷ ۴ جمع ۵۶۹ پیش بینی نشده ( معادل ۵ ٪ اقلام فوق ) ۴۵/۲۸ جمع کل ۴۵/۵۹۷ ب- هزینه های جاری : ب – ۱ ) مواد اولیه و نهاده های تولید : ردیف شرح مصرف سالانه هزینه واحد (هزارریال) هزینه کل(میلیون‌ریال) ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ سموم ضدعفونی کننده سموم قارچ کش سموم حشره کش کود شیمیایی کوددامی و خاک گلدان پلاستیکی جعبه و کیسه پلاستیکی بوته‌های مادری ۳۰۰کیلوگرم ۸کیلوگرم ۸لیتر ۴۰۰کیلوگرم ۸تن ۲۰۰۰۰ ۵۰۰۰ – ۵۰ ۶۰ ۶۰ ۶۵/۰ ۵۰ ۱/۰ ۵/۰ – ۵/۱ ۴۸/۰ ۴۸/۰ ۲۶/۰ ۴/۰ ۲ ۵/۲ ۵/۲ جمع ۱۲/۱۰ ب – ۲ ) حقوق و دستمزد : ارقام به میلیون ریال ردیف شرح تعداد – نفر حقوق ماهانه حقوق کل ۱ ۲ ۳ ۴ مدیر طرح کارگر دائم راننده نگهبان و موتورچی ۱ ۴ ۱ ۲ ۲/۱ ۸/۰ ۹/۰ ۹/۰ ۸/۱۶ ۸/۴۴ ۶/۱۲ ۲/۲۵ ۲۳٪ سهم حق بیمه کارفرما ۶/۱۹ جمع کل ۸ – ۱۱۹ ب – ۳ )هزینه نگهداری و تعمیرات : ارقام به میلیون ریال ردیف شرح ارزش دارایی نرخ هزینه کل ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ساختمان و محوطه سازی تاسیسات ماشین‌آلات وسایل نقلیه تاسیسات اداری ۴/۳۱۱ ۸/۱۱۴ ۸/۲۳ ۷۸ ۷ ۲ ٪ ۴ ٪ ۴ ٪ ۱۰ ٪ ۱۰ ٪ ۲/۶ ۶/۴ ۹/۰ ۸/۷ ۷/۰ جمع ۲/۲۰ ب- ۴ ) هزینه استهلاک : ارقام به میلیون ریال ردیف شرح ارزش دارایی نرخ هزینه کل ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ساختمان و محوطه سازی تاسیسات ماشین‌آلات وسایل نقلیه تاسیسات اداری ۴/۳۱۱ ۸/۱۱۴ ۸/۲۳ ۷۸ ۷ ۱۰٪ ۱۲٪ ۱۰٪ ۲۰٪ ۱۰٪ ۱۴/۳۱ ۷۷/۱۳ ۳۸/۲ ۶/۱۵ ۷/۰ جمع ۵۹/۶۳ ب- ۵ ) سوخت و انرژی : شرح واحد مصرف سالانه هزینه واحد (ریال) هزینه کل(میلیون ریال) برق بنزین گازوئیل تلفن کیلووات ساعت لیتر لیتر – ۲۰۰۰۰ ۶۰۰۰ ۲۰۰۰۰ – ۲۵۰

۶۵۰ ۱۶۰ – ۵ ۹/۳ ۱۲/۳ ۱ جـــمـــــع ۱/۱۳ جمع هزینه هـای جاری طرح شـــرح هزینه ( میلیون ریال ) مواد اولیه و نهاده های تولید حقوق و دستمزد نگهداری و تعمیرات استهلاک سوخت و انرژی ۱۲/۱۰ ۱۱۹ ۲/۲۰ ۵۹/۶۳ ۱/۱۳ جـــمـــع ۰۱/۲۲۶ پیش بینی نشـده ( معادل ۵ ٪ اقلام فوق ) ۳/۱۱ جمـــع کل ۳۱/۲۳۷ سرمایه در گردش شـــرح هزینه ( میلیون ریال ) مواد اولیه ( برای یـک دوره – شـش مـاهه ) حقوق و دسـتمزد ( سه مـاهه ) سوخت و انرژی ( سه مـاهه ) ۰۶/۵ ۷۵/۲۹ ۲۷/۳ جمـــع کل ۰۸/۳۸ جمع کـل سـرمایه گـذاری طرح شـــرح هزینه ( میلیون ریـال ) سـرمایه ثابت سـرمایه در گردش ۴۵/۵۹۷ ۰۸/۳۸ جمـــع کل ۵۳/۶۳۵ ج – فروش: ردیف شرح ارزش واحـد (ریال) میزان تولید ارزش کل(میلیون ریال) ۱ گل بریده (رز، میخک، شب‌بو) گیاهـان زینتی گلـدانی ۴۵۰ ۲۰۰۰ ۹۰۰ هزار ۲۰ هزار ۴۰۵ ۴۰ جـــمـــــع ۴۴۵ برآورد هزینه های عملیاتی و غیر عملیاتی ردیف شـــرح هزینه ( میلیون ریال ) ۱ ۲ استهلاک هزینه های قبل از بهره برداری ( ۴ ساله ) هزینـه فروش و اداری ( معـادل ۲٪ فروش سالانـه) ۱ ۹/۸ جـمـــع ۹/۹ پیش بینی مـالی طرح شـــرح میلیون ریال درآمـد ( فروش ) ۴۴۵ کسر می شود : قیمت تمام شده ۳۱/۲۳۷ سود ناویژه ۶۹/۲۰۷ کسر می شود : هزینه های اداری و فروش ۹/۸ سود عملیـاتی ۷۹/۱۹۸ کسر می‌شـود : اسـتهلاک هزینه هـای قبـل از بهره برداری ۱ سود ویژه قبـل از کسـر مالیـات ۷۹/۱۹۷ محاسبه دوره برگشت سرمایه: دوره بازگشت سرمایه = ۰۵/۲ سال ( تقریبا ۲۵ ماه ) محاسبه نقطه سر به سر ( در ۱۰۰٪ تولید ) ( ارقام به میلیون ریال ) شـــرح هزینهٔ متغیر هزینهٔ ثابت هزینهٔ کـل مبلغ درصد مبلغ درصد مواداولیه ۱۲/۱۰ ۱۰۰ ۰ – ۱۲/۱۰ حقوق و دستمزد ۶۵/۴۱ ۳۵ ۳۵/۷۷ ۶۵ ۱۱۹ سوخت و انرژی ۴۸/۱۰ ۸۰ ۶۲/۲ ۲۰ ۱/۱۳ تعمیر و نگهداری ۱۶/۱۶ ۸۰ ۰۴/۴ ۲۰ ۲/۲۰ استهلاک ۰ – ۵۹/۶۳ ۱۰۰ ۵۹/۶۳ توزیع و فروش ۹/۸ ۱۰۰ ۰ – ۹/۸ استهلاک قبل ازبهره برداری ۰ – ۱ ۱۰۰ ۱ پیش بینی نشده ۶/۹ ۸۵ ۷/۱ ۱۵ ۳/۱۱ جمـع ۹۱/۹۶ – ۳/۱۵۰ – ۲۱/۲۴۷ بر اساس محاسـبات مبتنی بر اطلاعات جـدول فوق نقطهٔ سـر به سـر تولید معادل۱۷/۴۳٪می باشد. محاسبهٔ کارمزد وام ۱ – عقـد مشارکـت مـدنی: مبلغ قرارداد: مـدت قرارداد کارمزد کارمزد عقـد مشارکت مـدنی: ۵۷۰ میلیون ریال شـش ماه ۱۳٪ ۰۵/۳۷ میلیون ریال ۲ – عقـد فروش اقساطی: مبلغ قرارداد مـدت قرارداد کارمزد تسـهیلات کارمزد عقد فروش اقسـاطی کـل کـارمزد تسـهیلات کـارمزد سالانه اصل تسـهیلات سالانه ۰۵/۶۰۷میلیون ریـال ۵۴ ماه ۱۳ ٪ ۵۶/۱۷۷ میلیون ریـال ۶۱/۲۱۴ میلیون ریـال ۶۹/۴۷ میلیون ریـال ۶۷/۱۲۶ میلیون ریـال جـدول بـازپرداخت اصل و کارمزد تسـهیلات : ارقام به میلیون ریال شرح سال ۱ سال ۲ سال ۳ سال ۴ سال ۵ اصل بازپرداخت تسهیلات ۳۳/۶۳ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ ۶۷/۱۲۶ کارمزد تسهیلات ۸۴/۲۳ ۶۹/۴۷ ۶۹/۴۷ ۶۹/۴۷ ۶۹/۴۷ جمـع ۱۷/۸۷ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ ۳۶/۱۷۴ نتیجه گیری و پیشنهادات

از جمله روش های نوین بهره برداری بهینه درواحد سطح، احداث گلخانه می باشد. این روش دارای مزایایی است که از جمله آنها به افزایش عملکرد، ایجاد اشتغال، صرفه جویی در مصرف آب، کنترل عوامل نامساعد جوی، بیماری ها و آفات و تولید در خارج از فصل می توان اشاره کرد. از آن جا که کشور ما در طی سال های اخیر با بحران خشکسالی مواجه بوده است، این روش کشت یکی از مهمترین روش های کشاورزی برای صرفه جویی در مصرف آب محسوب می شود و با توجه به اینکه رانـدمان آبیاری در این روش بالای ۹۰ درصد است، بهترین جایگزین برای روش های سنتی کشاورزی محسوب می شود. با توجه به سرمایه گذاری زیادی که در این زمینه صورت می گیرد، فقدان مدیریت صحیح در احداث گلخانه، انتخاب مکان، نوع گلخانه و پوشش آن باعث عدم بهره وری مناسب تر سرمایه و امکانات خواهد شد.

لـذا بـه عنوان حسن ختـام بحث و بـا در نظر گرفتن حساسیت و اهمیت کشت گلخـانه ای در توسعه بخش کشـاورزی، مـوارد زیر پیشنهاد می گردد:

۱ـ تشکیل اتحادیه های تعاونی گلخانه داران به منظور هماهنگی و دستیابی به آخرین تحولات و پیشرفت های این نوع کشت موثر می باشد که می تواند زمینه صادرات و حمل و نقل مطلوب و به موقع را مهیا سازد.
۲ـ اجرای سیاست تضمین خرید و بیمه محصولات گلخانه ای که زمینه را برای گسترش این کشت فراهم می آورد، مطالعه وضع گلخانه های خارجی و استفاده هایی که گلخانه داران کشورهای دیگر که از نظر اقلیم به پای ما نمی رسند، می برند، ضرورت حمایت مستقیم و حتی کمک های بلاعوض دولت را در این امر لازم می دارد. ۳ـ ایجاد مراکز آموزش و تحقیقات در زمینه توسعه کشت گلخانه ای

منابع و ماخذ – علی مراد زاده .لوح فشرده آموزشی مفاهیم کار آفرینی. موسسه پارتیان. – لوح فشرده اصول کسب و کار. موسسه آموزشی مهد دانش پارسیان. – سایت گل ها و گیاهان زینتی www.baharbist.blogfa.com – لوح آموزشی اشتغالزایی برای بانوان. اداره تعاون استان خراسان رضوی.

## طرح تجاری تولید قطعات پیش ساخته بتونی

محمد کامل طوسی

مسکن از دیرباز مورد توجه و نیاز همه جوامع و انسانهای کره خاکی بوده است با توجه به رشد جمعیت ایران در سالهای گذشته و عدم ساخت و ساز متناسب با این رشد ، هم اکنون با مشکل کمبود مسکن بخصوص ، مسکن ارزان قیمت و مقاوم مواجه هستیم . طبق آخرین آمار جهت تامین مسکن جوانان ازدواج کرده یا در حال ازدواج به ۲ میلیون واحد مسکونی نیاز داریم .فصل اول((چکیده نتایج طرح))( چکیده نتایج طرح )ردیف موضوعات۱ـ۱ مشخصه طرحعنوان : قطعات پیش ساخته بتونی جهت ساختمان سازی۲ـ۱ ظرفیت تولید ۴۵۰۰۰۰ متر مکعبفرآیند تولید :تهیه بتنقالب گیری کپورینگآرماتور بندی ۱ـ۳ شرایط عملیاتی :تعداد روزکاری : ۲۷۵ روزتعداد شیفت : ۳ شیفتساعات کار روزانه ۲۲ساعت۴ـ۱ درصد تامین مواد اولیهداخلی ۱۰۰٪خارجی ـ۵ـ۱ تعداد کارکنان :مدیریت یا مهندس : ۳ نفرپرسنل تولیدی : ۷ نفر تکنسین ، ۱۰ نفرکل پرسنل واحد : ۵۱ نفر۶ـ۱ تاسیسات زیر بناییتوان برق ۵۰۰ کیلوواتآب مصرفی روزانه : ۱۰۴۲ لیترسوخت مصرفی روزانه :۱۳۴۷۵۰ لیتر گازوئیل سوخت مصرفی روزانه : ۴۹۷۵۰ لیتر بنزین ۷ـ۱ دستگاه و تجهیزات خط تولیدبخش خارجی ۲۱ میلیون یورو۸ـ ۱ زمین و ساختمانها :ساخت زمین : ۵۰۰۰۰ متر مربعسطح زیر بنا :سالن تولید ۱۱۰۰۰ متر مربعانبارها ۱۰۰۰ متر مربع۹ـ۱ سرمایه گذاری :داراییهای ثابت ۳۵۷۹۰۹ میلیون ریالسرمایه درگردش۲۳۳۶۱ میلیون ریالکل سرمایه گذاری ۳۸۱۲۷۰ میلیون ریالسرمایه گذاری مجری ۳۸۱۲۷ میلیون ریال تسهیلات بلند مدت ۳۴۳۱۴۳ میلیون ریال تسهیلات کوتاه مدت ( نداریم )۱۰ـ۱ قیمت تمام شده ۳۴۳۲۸۸ ریال هر متر مکعب ( ۱۵۴۴۸۰ میلیون ریال )کل هزینه های ثابت ۵۷۱۰۷ میلیون ریال کل هزینه‌های متغیر۹۷۳۷۳ میلیون ریالقیمت فروش ۵۱۲۷۴۲ ریال / متر مکعب (۲۳۰۷۳۴ میلیون ریال ) ۱۱ـ۱ شاخصهای اقتصادیسود نایژه در ظرفیت نهایی ۷۶۲۵۴ میلیون ریال ارزش افزوده :۱۲۰۰۳۰ میلیون ریالنقطه سربستر : ۸/۴۲دوره برگشت سرمایه :۸ سالمدت اجرای پروژه تا زمان بهره برداری کامل : هیجده ماه فصل دوّم((کلیات)) مقدمهمسکن از دیرباز مورد توجه و نیاز همه جوامع و انسانهای کره خاکی بوده است با توجه به رشد جمعیت ایران در سالهای گذشته و عدم ساخت و ساز متناسب با این رشد ، هم اکنون با مشکل کمبود مسکن بخصوص ، مسکن ارزان قیمت و مقاوم مواجه هستیم . طبق آخرین آمار جهت تامین مسکن جوانان ازدواج کرده یا در حال ازدواج به ۲ میلیون واحد مسکونی نیاز داریم .همچنین اکثر ساختمانهای موجود کشور به دلیل عدم رعایت اصول فنی ساخت و ساز ویا طول عمر بالا، فرسوده محسوب شده و باید جایگزین گردند .لذا جهت تامین این مقدار ساختمان باید از روشهای جدیدی که در عین داشتن مقاومت بالاـ در برابر زلزله و ارزان بودن ، در کمترین زمان ممکن

احداث کردند استفاده کرد .در کشورهای پیش رفته اروپایی با استفاده از دیوارهای پیش‌ساخته بتنی این مشکل را حل کرده‌اند . شرکت های مختلف اروپایی با استفاده از روشهای گوناگون ، مثل استفاده از بتن سبک ،دیوارهای دو جداره پرشده با فوم پلی استایرن ، دیوارهای کامپوزیت پر شده با بتن و ... ساختمانهای پیش ساخته تولید می‌کنند .ما ضمن بررسی روش‌های مختلف ، روشی را انتخاب کرده‌ایم که دارای تمامی محاسن ذیل باشد .۱. مقاوم در برابر زلزله تا ۲/۸ ریشتر۲. سرعت احداث بسیار بالا .۳. عایق در برابر انتقال رطوبت ، انتقال حرارت و انتقال صوت .۴. ارزان قیمت .۵. تنوع در طراحی و معماری۶. استفاده از ۱۰۰ درصد مواد اولیه داخلی .با استفاده از روش پانلهای دوتایی بتنی ، ساختمانهایی تا ۲۶ طبقه می‌توان احداث کرد .این ساختمانها می توانند با کاربری خانه‌های ویلایی ،آپارتمانهای مسکونی یا اداری ، مجتمع‌های تجاری و هتل احداث شوند .با توجه به سبک بودن دیوارهای تولیدی ، امکان حمل و نقل آنها در فواصل تا ۱۵۰ کیلومتری امکان‌پذیر است و لذا احداث کارخانه در شهرکهای همجوار شهرهای بزرگ هم توجیه اقتصادی خواهد داشت .در این طرح به دلیل استفاده از دانش فنی مدرن ساخت دیوارهای پیش‌ساخته بیشتر ماشین آلات و تجهیزات واحد اول از آلمان وارد می‌گردد و در طرح توسعه ، درصد قابل توجه‌ای از ماشین آلات در ایران ساخته می‌شود .در بررسی امکان سنجی احداث این کارخانه نزدیک بودن به مواصلات ارتباطی و همچنین نزدیکی به کلان شهری همچون مشهد و نیز سهولت دسترسی به منابع اولیه تولیدی بسیار حائز اهمیت می باشد .۲ـ ۲ ـ تاریخچه صنایع پیش ساخته سازی ساختماندر دوران قبل از آثار باستانی گذشته از قبیل اهرام مصر ، معابد روم و یونان و کاخهای ساسانی و هخامنشی بکرات قطعات سنگ قبلاً آماده شده مورد استفاده قرار گرفته‌اند و بنابراین ساختمانهای مزبور را از نظر تعاریف امروزی میتوان تا حدودی پیش‌ساخته نامید . منتهی در گذشته بخاطر عدم وجود وسایل ارتباطی و حمل و نقل اکثراً قطعات را در محل اجرای ساختمان آماده نموده و بکار میبرده‌اند . در سال ۱۸۶۹ میلادی رایموند گوانبه و متعاقب آن مؤسسه کامودر فرانسه موفق به قالب‌گیری بتون و تولید قطعات بتونی سنگین گردیده و بدینوسیله اولین سیستم پرفابریکاسیون سنگین را جهت ساخنمان‌سازی بوجود آوردند .پس از این تحولات تا پایان آخرین جنگ جهانی سیستم‌های دیگر پیش‌سازی نیز بوجود آمد ، منتهی هیچکدام بخاطر وجود مشکل و موانع مختلف ووفور کارگر و کمبود تجهیزات ساختمانی و حمل و نقل مورد استقبال عمومی واقع نگردید . ولی اکثر مطالعات مفید در باره سیستمهای ساختمانی مربوط به این دوره است . پس از خاتمه جنگ جهانی دوم و ورود آوارگان به کشورها فعالیت‌های شدیدی بمنظور ترمیم خرابیها و سکنا دادن مردم در کشورهای صدمه دیده شروع شد و این احتیاجات باعث ایجاد تحول در صنایع پیش‌سازی ساختمان گردید و صنایع مذکور را به تکامل نزدیک کرد .در اروپا این ایده در قرن نوزدهم قوام گرفت ، در سال ۱۹۴۸ انجمن شهر " هترفولدشاید " انگلستان کنسرسیوم ساختمانی CLASP را بنیان نهاد که سیستم ساختمان مدارس را با همان نام وشهرت جهانی بوجود آورد و شرکتهای دیگر نیز تاسیس گردیدند و این امر موجب توسعه این سیستم با نامهای SCOLLA و SEAL گردید . و این توسعه تدریجاً به زمینه خانه سازی نیز کشانیده شد . ارقام زیر میزان کار پیش‌سازی را در کشورهای اروپایی نشان میدهد .آلمان غربی ٪۴۰ سوئد ٪۶۰ انگلیس ٪۴۰فرانسه ٪۵/۲۲ سوئیس ٪۲۰ شوروی سابق ٪۸۰ ۳ـ۲ مزایای عمده روشهای پیش‌سازی و استانداردهای مربوط:در بیست سال اخیر هزینه‌های ساختمانی رشد سریعتری را بیش از سایر هزینه‌های تولیدی در صنایع دیگر داشته‌اند این روند کم و بیش در مورد کلیه کشورهای جهانی بویژه کشورهای رو به رشد وجود دارد . بنابر این استفاده از تکنیک‌های جدید در امور ساختمانی در کاهش هزینه‌های ساختمانی بسیار موثر بوده است . یکی از اقلام مهم هزینه در ساختمانها مخارج نیروی انسانی است . تاکنون روش متداول در احداث ساختمان ایجاب مینموده که اکثر نیروی انسانی مستقیماً در محل احداث حضور داشته باشند و وظایف گوناگون و دشواری را به دوش داشته باشند . دگرگونی و پیشرفتهای سریع در چندین سال اخیر در صنایع ساختمانی امکان ایجاد کارگاههای تولید انبوه ساختمانی را بوجود آورده . با توجه باینکه کلاً قطعات پیش‌ساخته توسط ماشین آلات تهیه میگردد از مزایا

و محاسن زیر برخوردارنـد .۱.  امکـان تولیـد بصورت انبوه وجود دارد .۲.  کاهش قیمت تمام شـده بـدلیل تولید انبوه .۳. امکـان کنترل کیفی و آزمایشات کیفی در کارخانه در صورتیکه در محل احـداث ساختمان در اغلب موارد غیر ممکن است .۴. تغییرات شـرایط جوی منجمله سـرما و گرما تاثیری در تولید مصالح و قطعات پیش‌ساخته در محل کارخانه تولیدی ندارد .۵.  حمل مصالـح پیش‌سـاخته شـده به محـل ساختمـان نه تنهـا بـاعث افزایش هزینه حمـل نمی‌گردد بلکه در اغلب مـوارد اولیه بصورت مجزا بطریقه سنتی نیز ارزانتر تمام میشود .۶.  کاهش زمان اجرای کار ساختمان۷.  افزایش عمر اقتصادی ساختمانلازم به ذکر است که به دلیل متنوع بودن نوع قطعات استاندارد خاصی در خصوص قطعات پیش‌ساخته بتونی وجود ندارد . تنها منابع استاندارد موجود در ایران آئین نامهٔ شـماره ۵ـ۱۸ طرح و محاسبه ساختمانهای بتن آرمه و همچنین آئین نامهٔ شـماره ۵۱۹ بارگذاری میباشد که مورد استفاده قرار میگیرد . استاندارد بین‌المللی آن ASTM و RCI میباشند . ضمناً نشریه شماره ۱۳۰ مرکز تحقیقات ساختمان و مسکن تحـت عنـوان بتـن و اجرای آن که مبـاحث آن ترجمه کامـل نشـریه منتشـره از طرف انجمن سـیمان و بتن انگلسـتان میباشـد نیز منبع اسـتفاده این واحـدها میباشد .۴ـ۲ـ بررسـی قـابلیت جـذب بـازار و قیمت فروشـعوامل متعـددی در تعیین قیمت فرآوردههـای مختلف صنعتی و غیره دخیـل بوده که تغییرات آنها سه جزء اصلـی و شاخص قیمت فروش محصول را متاثر از شـرایط حضور خود می‌نماید .که ذیلاً مهمترین آنه برشـمرده میشوند .ـ میزان عرضه و تقاضاـ معیارهای رقابت نزذ تولیدکنندگان و فروشندگانـ گسترده کاربرد و نوع کانونهـای مصـرف‌کنندگان محصولـ سیاسـتهای اقتصادی کشورـ معیارهای کیفی کالاـ رونـد رشـد صـنایع جنبیبا توجه به طیف گسترده موارد اسـتفاده و قـابلیت تطابق قطعات پیشـنهادی با هـداف گوناگون در کنار قیمتی مناسب و قابل رقابت با جانشـینهای آن تولیدات میتواند از حجم مصرف بسیار مطلوب برخوردار شود . بؤیژه قطعات خاص که موارد مسکونی ، اداری ، بهداشتی صنعتی و کشاورزی را شامل میشود ارائه تولیـدات بنحو مطلوب میتوانـد آینـده مصـرف بسیار مناسب داشـته باشـد .جهت روشن شدن اثرات اقتصادی طرح بویژه در مورد قطعات پیشنهادی از سیستم مقایسه‌ای استفاده گردیده که در آن قیمت و زمان تولید خانه‌های با روش پیش‌سـاخته بـا روش معمـول مقـایسه شده‌انـد .در روش‌هـای پیش‌سـاخته هزینه مـا بین ۵۰ تـا ۶۰ درصـد کـاهش می‌یابـد و لـذا اثر چشم‌گیری بر قیمت نهایی ساختمان خواهد گذاشت .فصل سوّمبررسـیهای فنی۱ـ۳ـ نگرش کلی بر فرآیند :اصول کلی تولید قطعات بتـونی همـانگونه کـه در دیـاگرام تولیـد آورده شـده ترکیب مـواد اولیه شامـل مـواد فولاـدی و مـواد سـنگی پس از طی مراحلی در قسـمتهای مربوطه بصورت قابل اسـتفاده در سالن تولیـد میباشـد که در آنجا پس از انجام پروسه تولید وارد کیورینگ شده و بعد از خشک شـدن دپرو آماده حمل میگردد . با توجه به تنوع قطعات پس از طراحیهای لازم و محاسـبه فرمول بتن و آرماتوربنـدی مورد نیاز و تهیه قالب ، قطعه مود نظر تولید میگردد .علت عمده انتخاب فرآیند پیشـنهادی قابلیت انعطاف و امکان تولید قطعات مناسب با حـداکثر ظرفیت تولیـد بصورت همزمان میباشد .طراحی فرآیندهایی که بتواند تنوع تولید را در حد بسـیار وسـیعی بالابرد با توجه به شرایط فعلی کشور و نیاز در زمینه‌های گوناگون مسـکونی یا صـنعتی و کشاورزی بسـیار حائز اهمیت است .۲ـ۳ـ شرح فرآیند تولید :بطور کلی کارخـانه تولیـد قطعـات بتونی قسـمتهای ذیـل را شامل میشود :۱.  کارگاه تولیـد مصالـح سـنگی دانه‌بندی شده۲. کارگاه آرماتوربندی۳.  کارگـاه قالب سازی۴.  کارگاه تولیـد بتن۵.  کارگـاه بتن‌ریزی و پرداخت قطعـات ( سـالن تـولید )۶.  قسمت کیورینگ قطعه۷.  قسمت دکفره کردن قالبها و حمل و نقل داخلی۱ـ۲ـ۳ـ تولید مصالح سنگی دانه‌بندی شدهبا در نظر گرفتن نابسامانیهـایی که در تولیـد و توزیع مصالـح سـنگی وجود دارد و همچنین احتیاج مبرم به دانه‌بنـدی خاص جهت قطعات مختلف در طرح بتن ( مثلاًـ دانه‌هـای درشت برای قطعات سـنگین تر و دانه‌بنـدیهای بسـیار ریز جهت قطعات فروسـمنت و هزینه‌های متغییر تولیـد که صـرف خرید شن و ماسه میگردد ، احداث یک واحد سـنگ شـکن و ماسه‌شویی در حد رفع نیاز کارخانه ( در فاز تکاملی سیسـتم ) بسـیار ضـروریست . در فاز اول تولید جهت کاهش حجم سرمایه‌گذاری ،مصالح سنگی مورد نیاز با دانه‌بندی‌های مختلـف خریـداری و در محـوطه کارخـانه دپو میگردد .۲ـ۲ـ۳ـ کارگـاه آرماتوربنـدیبا تـوجه به حجم تولیـدی مورد نظر کارخـانه ،

احداث کارگاه آرماتوربندی ضروری می‌باشد . تجهیزات مورد نیاز این کارگاه عبارتند از قیچی برقی دستگاه آجدار کردن آرماتور کلیات کار در این کارگاه به این صورت است که در رابطه بانوع قطعه‌ای که در خط تولید قرار دارد بر طبق نقشه‌ای از طرف واحد ارائه شده قطعات آرماتوربندی شده و رویهم قرار میگیرند تا مرتب به سالن تولید حمل گردند .در این کارگاه از سیستم نقطه جوش اتوماتیک هم استفاده می‌شود .۳ـ۲ـ۳ـ کارگاه قالب سازییکی از قسمتهای بسیار عمده کارخانه‌های تولید قطعات بتنی پیش ساخته واحد قالب سازی است . زیرا همراه با دریافت سفارشات جدید ساخت قالب جهت این قطعات که قبلاً در خط تولید نبوده‌اند اجتناب ناپذیر میگردد . هر چند طرح اجرایی در نظر دارد با توجه به محدودیتهایی که در تهیه مواد اولیه ساخت قالب وجود دارد ، طراحی قالبها را بنحوی انجام دهد که حداکثر استفاده از قالبها بعمل آید . به نحوی که هر قالب از قطعاتی مجزا تشکیل شود که بسته به شکل مورد نیاز بتوان آن را مونتاژ کرد و در مواردی نیز ایجاد امکانات انعطاف پذیری چه در جهت طولی و جه در عرضی با یک قالب بتوان قطعاتی با ابعاد متفاوت تولید نمود . اما در برخی از قطعات خاص و نیز سفارشات معین ساخت قالب ضروری است . بعلاوه ترمیم و نگهداری قالبهای مورد استفاده در خط تولید از وظایف این واحد است .تجهیزات کارگاه مذکور در حالت عادی شامل دستگاه برش ورق ، اره برقی ، موتور جوش و یک دستگاه جرثقیل دستی میباشد .۴ـ۲ـ۳ـ کارگاه تولید بتونکارگاه تولید بتن قسمتهای ذیل را شامل میشود :الف : سیلوهای ذخیره سیمانب: منبع ذخیره آبج ـ سانترال بتونبر حسب نوع بتن مورد نیاز مقادیر لازم از مواد اولیه بر اساس نسبتهای وزنی از قسمتهای فوق وارد قسمت بتن ساز شده و مخلوط میشوند . اپراتور اتاق فرمان ، کنترل مقادیر مواد اولیه بتن را بعهده دارد . ضمناً قسمتهای فوق مرتباً پر میشود . پس از ورود مواد اولیه به دستگاه مخلوط کن بتن با عیار معین و با کیفیت عالی ساخته و آماده میشود . بتن آماده شده توسط واگنهایی از محل کارگاه تولید بتن به سالنهای تولید قطعات حمل میشوند .۵ـ۲ـ۳ـ کارگاه بتون ریزی و پرداخت قطعاتبتن آماده شده توسط دستگاه بتن مرکزی با واگنهای مخصوصی که در واقع همان باکتهای بتن ریزی هستند که در قاعده پائین آنها دربهایی جهت خروج بتن تعبیه شده است . بر روی ریل توسط وینچ حرکت کرده و در مقابل سالن تولید میآید و سپس این باکتها توسط جرثقیل سقفی به بالای میزهای تولید هدایت میشوند .بر روی میزهای تولید قالبها بصورت مرتب و درامتداد ( بسته به طول خط تولید ) قرارگرفته و سپس قطعات آرماتوربندی شده در کارگاه مربوط پس از حمل به این قسمت درون قالبها که قبلاً بوسیله روغن و مواد مناسب جداکننده دیگر اندود شده است ( جهت دکفره کردن قالب ) قرار میگیرند و سپس عمل بتن‌ریزی توسط باکتها از بالا درون قالب انجام میگردد و قطعه به میز ویبره هدایت شده و پس از طی مرحله ویبراسیون سطح آزاد در صورت نیاز ماله‌کشی شده و قطعه آماده انتقال به اتاق بخار میگردد .قبل از بتن ریزی قطعه میتوان پیش بینی‌های لازم ، جهت تعبیه لوله‌های تاسیساتی ، اتصالات قطعات به یکدیگر ،اتصال قطعه با درب و پنجره و یا هر مورد خاص دیگری که در سفارش قطعه آورده شده است را انجام داد .۶ـ۲ـ۳ـ کیورینگ قطعاتپس از بتن ریزی و ویبراسیون ، قطعه به قسمت کیورینگ منتقل میشود تا پروسه گیرایی و هیدراسیون بتن تسریع شود . گرچه با استفاده از فضای آزاد و انرژی تابشی خورشید نیز بتن بتدریج به مقاومت نهایی خود میرسد ، اما در عمل جهت افزایش میزان تولید و کاهش مقدار قالبها استقرار واحد کیورینگ را مقرون به صرفه میسازد . بطور خلاصه قسمت کیورینگ عبارتست از محفظه‌ای با ابعاد مناسب با ظرفیت تولید قطعات بتن ریزی شده در آن قرار گرفته و توسط دستگاه مولد بخار دما و میزان رطوبت محفظه افزایش میباشد و این عمل باعث تسریع در هیدراسیون بتن میشود . بعنوان مثال در حالیکه بتن در هوای آزاد معمولاً پس از ۲۸ روز به حد نهایی مقاومت خود میرسد ، با استفاده از کیورینگ میتوان همین مقاومت را ظرف مدت ۲۸ ساعت بدست آورد . مدت کیورینگ بستگی به عواملی چون نوع محصول مصرفی ، اسلمپ بتن ، نوع سیمان ، ضخامت قطعه دارد اما به طور کلی در رابطه با قطعات تولیدی ابتدا یک مدت زمان پیش بخار دادن با افزایش یکنواخت به میزان ۲۰ درجه سانتیگراد در هر ساعت و سپس یک مدت زمان حرارت دادن با دمای ثابت لازم و سپس سرد کردن و خروج قطعه از اتاق کیورینگ پیش بینی میشود . اما از

آنجائیکه گیرایی بتن تا حد دکفره کردن قالب مورد نظر است ، میزان دقیق مدت کیورینگ و نحوه آن در عمل با آزمایش و تجربه . جهت هر قطعه بهتر مشخص خواهد شد . لازم به توضیح است که کیورینگ تا حد زیادی تولید را از تاثیر عوامل جوی دور نگاهداشته و مسائلی از قبیل یخزدگی بتن در فصل سرما را حل مینماید و هزینه نگهداری قطعه بعد از بتن ریزی را نیز کاهش میدهد.با توجه به مطالب فوق ، در انتهای خط تولید یک اتاق کیورینگ ساخته میشود و دستگاه مولد بخار میتواند بوسیله گاز یا گازوئیل کار کند و بخار لازم را تامین نماید . از امکانات ایستگاههای تولید بخار میتوان جهت گرمایش سالنهای تولید و بقیه قسمتهای کارخانه نیز بهره جست .۷ـ۲ـ۳ـ قسمت دکفره کردن قالبهاپس از اتمام مراحل کیورینگ ، قطعات خارج شده از اتاق بخار از قالبها خارج و توسط تاور کرین به محل نگهداری منتقل میشود . اگر قطعه به حد نهایی مقاومت خود نرسیده باشد تا مدتی عمل آب دادن بتن ادامه پیدا میکند و سپس به محل انبار و دپو قطعات منتقل میشود . تا به بازار مصرف ارائه گردد . پس از باز شدن قالبها کاملًا تمیز شده و روغنکاری میشوند و به ابتدای خط تولید عودت داده میشوند تا مجدداً مورد استفاده قرار میگیرند .۸ـ۲ـ۳ـ حمل و نقل قطعاتبعد از اتمام تولید و دپو قطعات در محوطه کارخانه ، قطعات بوسیله جرثقیلهای سبک در کامیونت کفیها بارگیری میشوند . از محسنات این قطعات با توجه به وزن ۳۰۰ تا ۳۵۰ کیلو گرمی ، بارگیری و حمل آسان آنها میباشد . بطوریکه هر قطعه را میتوان براحتی توسط ۴ الی ۶ نفر جابجا کرد . با استفاده از یک سرویس کامیونت کفی ۲۰ تا ۲۴ تنی میتوان ۷۰ تا ۸۰ عدد از این قطعات را به محل اجراء حمل نمود که این امر در مقایسه با سیستم‌های دیگر بناسازی حمل و نقل را تقلیل میدهد . بدین معنی که اگر برای احداث یک واحد ۱۵۰ متر مربعی احتیاج به ۱۳۰ قطعه از این نوع باشد با دو سرویس میتوان کلیه قطعات مورد لزوم این واحد را به محل ساختمان حمل نمود .۳ـ۳ـ کنترل کیفیتکیفیت فرآورده‌های صنعتی عامل مهمی در جذب بازار و رقابت با سایر محصولات مشابه میباشد . لذا ملزوم شدن به رعایت استانداردهای بین المللی که نزد کلیه صنعتگران و مصرف کنندگان از اعتبار قطعی برخوردار میباشد بعنوان اصل اساسی و پذیرفته شده و معیاری برای سنجش تولیدات واحدهای صنعتی ، شناخت عوامل و شرایط اعمال کنترل جهت حصول به کیفیتهای لازمه در محصول را ایجاب مینمایند .کنترل کیفی در هر واحد تولیدی ، بازرسی ، نظارت ، و احیاناً انجام آزمایشاتی پیرامون مواد اولیه ، فرآیند تولید و محصول نهایی را در نیل به شرایط و توصیه‌های استاندارد در بر میگیرد .جهت تکمیل کیفیت در این واحد تولیدی قسمتی تحت عنوان آزمایشگاه کنترل کیفیت پیشنهاد میشود . در قسمت اول با استفاده از حداقل امکانات آب و با استفاده از سرند ،دانه‌بندیهای نمونه‌های گوناگون جهت بتن کنترل میشود .در قسمت دوم ، با استفاده از چکشها و دستگاههای مخصوص نمونه‌های مشخص از بتنهای مصرفی متناسب با تولید هر قطعه گرفته شده ، تحت فشار و آزمایشهای گوناگون قرار میگیرد . همچنین تعدادی از قطعات تولیدی بصورت نمونه تحت بارگذاریهای شرایط اجراء قرار گرفته و عکس العملهای آن قطعه در شرایط اجرایی مورد مطالعه قرار میگیرد . در بخش کنترل مواد اولیه سیمانهی تحویل شده به کارگاه مرتباً کنترل میشوند که نوع آنها تغییر نیافته باشد . از این سیمانها با تواتربالنسبه کم آزمایش فیزیکی و مکانیکی و با تواتر خیلی کم آزمایش شیمیایی بعمل میآید و نتایج با مشخصات فنی تعیین شده مقایسه میشوند . در صورتیکه آب مورد مصرف ،آب چاه باشد در مواقع تغییر فصل که شدت بارندگیها دفعتاً کم و زیاد میشوند ، نمونه‌هایی از آب ،اختلاط آزمایش و نتایج حاصل طبق ضوابط مربوطه بررسی میگردد . از فولادی که به کارخانه تحویل مشود نمونه برداری و آزمایش بعمل آمده و پس از حصول اطمینان از مناسب بودن آن اجازه مصرف داده میشود .در صورتیکه برای ساختن شبکه‌های آرماتور از جوش استفاده شود ، طبق برنامه معین از قسمتهای جوش شده نمونه برداری و آزمایش بعمل میآید . قطعات اتصال طبق نظام مشخص مورد نمونه برداری و آزمایش قرارداده شده و انطباق آنها با مشخصات بررسی میشود . قالبها بازدید و صحت ابعاد و آب‌بندی درزهای آنه کنترل میشود . آرماتوربندی و صحت قطر میلگردها ، تعداد ، شکل و موقعیت آنها کنترل میگردد . شرایط تمیز بودن آرماتورها باید موکداً رعایت شود . تعداد ،شکل ، موقعیت قطعاتی که باید در داخل بتن کارگذاشته شوند و غلافهای کابلهای پیش تنیدگی ، در صورتیکه

موجود باشند مورد کنترل قرار گرفته و از صحت تثبیت آن در قالب ،بطوریکه در موقع بتن‌ریزی جابجا نشود اطمینان حاصل میشود . پس از انجام بازرسیهای فوق در صورتیکه نتایج رضایت بخش باشد اجازه ساخت داده میشود . نظارت در حین ساخت قطعات بطور اساسی به ارزیابی روش تهیه ، ریختن و جادادن بتن از طریق کنترل یکنواختی بتن و مشخصات آن محدود میشود . کنترل یکنواختی بتن که بیشتر بمنظور تقلیل سیمان به عمل میآید ، کاری حساس و دقیق بوده و به شرح زیر انجام میپذیرد . روزانه سه نمونه از بتن بوزن ۸ تا ۱۰ کیلوگرم بلافاصله پس از خروج از بتونساز و سه نمونه از بتن پس از ریختن در قالب برداشت میگردد . از هر نمونه یک کیلوگرم را بدقت وزن کرده و پس از گستردن در طتشتکها در حرارات ۱۵۰ تا ۲۰۰ درجه سانتی گراد تا رسیدن به وزن ثابت خشک می‌نمایند . از این طریق مقدار آب در مخلوط بتن بدست میآید . از باقی مانده هر نمونه ۵ تا ۷ کیلو جدا کرده و آنرا روی الک ۴/۱ اینچ که در زیر آن الک نمره ۶ قرار داده شده است ، میشویند. مصالح حاصل از شستشو را خشک کرده و مصالح مانده روی الک ۴/۱ اینچ را بعنوان شن و مصالح مانده بین الکهای ۴/۱ اینچ و نمره ۱۶ را بعنوان ماسه قبول می»ماید و وزن ماسه را با توجه به درصد مصالح گذشته از الک نموه ۱۶ موجود در ماسه مصرف شده افزایش میدهند . با در دست داشتن وزن شن ، ماسه و درصد آب وزن سیمان را در نمونه بدست میآورند . از مقایسه نتایج آزمایشها با هم و با فرمول کارگاهی ،یکنواختی بتین و قابلیت تغییر این یکنواختی را ارزیابی می‌نمایند .علاوه بر کنترل یکنواختی ، بررسیهای زیر نیز روی بتن به عمل میآید .ـ روانی بتن اندازه‌گیری و کارآیی آن ارزیابی میشود .ـ تراکم بتن ریخته شده در قالب بررسی و تناسب میزان وزنش با روانی بتن ارزیابی میگردد .ـ مقدار درصد هوای موجوددر بتن اندازه‌گیری میشود .ـ از نمونه‌های بتن‌های ساخته شده د رکارگاه ، نمونه‌های آزمایشس تهیه میشوند . تعدادی از این نمونه‌ها را میتوان در آزمایشگاه و در شرایط استاندارد نگهداری و آزمایش نمود .نظارت پس از ساخت نیز شامل مراحل زیر میباشد :ـ بازرسی قطعه بلافاصله بعد از بازکردن قالب و یادداشت کردن عیوبی که ممکن در سطوح تماس با غالب موجود باشد .ـ اندازه‌گیری ابعاد و ضخامت قطعات و موقعیت وسائلی که برای نصب قطعه در داخل بتون کار گذاشته شده است .ـکنترل نحوه انبار کردن و مراقبت بتن تا موقعی که دیگر به مراقبت خاصی احتیاج نداشته باشد .ـ کنترل عملیات بارگیری .علاوه بر این تعدادی از قطعات طبق آئین نامه‌های مربوط به قطعات پیش‌ساخته تحت آزمایش بارگذاری تا حد گسیختگی قرار می گیرند .۴ـ۳ـ برنامه تولید سالیانههمانگونه که در بخشهای قبلی گزارش نیز اشاره گردید برنامه تولید کارخانه تولید انواع قطعات پیش‌ساخته بتونی شامل تیر و ستون (قطعات خطی ) ، پانلهای سقف و دیوار (قطعات سطحی ) ، پانلهای سبک و باربر ، صفحات فروسمنتی ( جهت مصارف کشاورزی و صنعتی ) ، انواع پلهای کوچک تا دهانه‌های حدود ۳ متر بصورت یک پارچه ، ظرفیت مورد نظر روزانه ۱۶۳۶ متر مکعب محصول ، تعداد روز کار ۲۷۵ روز و تعداد شیفت کار در روز سه شیفت هشت ساعته میباشد . ظرفیت سالیانه با توجه به موارد ذکر شده ، متر مکعب میباشد .همانگونه که در بحثهای قبلی نیز آورده شد ، کارخانه بعلت انعطاف پذیری‌های گوناگون ، امکان تولید یک قطعه با حداکثر ظرفیت تولید و یا قطعات گوناگون با درصدهای متفاوت از ظرفیت تولید را دارد . آنچه میزان و درصد هر یک از انواع قطعات قابل تولید را مشخص می نماید ، سفارشات و شرایط عینی همزمان و بعد از راه‌اندازی واحد میباشد .۵ـ۳ـ مواد اولیهمواد اولیه مورد نیاز در تولید قطعات بتونی شامل سیمان ،مصالح سنگی ،آرماتور و آب میباشد . ذیلاً ویژگیهای این مواد شرح داده میشود :۱ـ۵ـ۳ـ سیمانسیمان بعنوان ماده پرکننده و عامل چسبنده در ملات شناخته میشود . سیمانهای مختلفی برای ایجاد دوام و پایداری در بتن در شرایط محیطی مختلف تولید میشود که سیمان پرتلند معروفترین و فراوانترین آن میباشد . انواع سیمان پرتلند که امروزه تولید میگردند و برای تولید بتن بکار گرفته شده‌اند و نتایج رضایت بخشی داشته است . انواع سیمان پرتلند که برای ساخت بتن مناسب هستند بشرح زیر میباشد :الف : سیمان پرتلند معمولی ( نوع اول )تولید و مصرف این نوع سیمان بیش از سایر انواع سیمان بوده اما در ساخت سازه‌هایی که در مجاورت سولفات موجود در خاک و آبهای زیرزمینی و آب دریا باشد توصیه نمی گردد . سیمان نوع اول در ساخت ملات در مناطق گرم بکار میرود . زیرا این

نوع سیمان حرارت زیادی در زمان هیدراسیون در مقایسه با انواع دیگر سیمان ایجاد نمی‌نماید .ب : سیمان پرتلند ( نوع دوم )این نوع سیمان با نام سیمان پرتلند اصلاح شده نیز شناخته میشود . استفاده از این سیمان مقاومت آنی کم و مقاومت زیاد در دراز مدت را میدهد .ج: سیمان پرتلند زود سخت ( نوع سوم )این نوع سیمان که گاهی آنرا سیمان پرتلند ممتاز هم می‌نامند شباهت زیادی به سیمان پرتلند معمولی داشته ، با این تفاوت که سرعت رسیدن آن به مقاومت نهایی سریعتر بوده و در مواردی که مقاومت اولیه مورد نیاز باشد از آن استفاده میگردد و مقاومت سه روزه آن برابر مقاومت هفت روزه سیمان پرتلند معمولی با نسبت مساوی آب به سیمان است . سیمان پرتلند نوع سوم آهنگ آزاد سازی حرارت بالایی دارد و بنابراین برای کار در نقاطی که درجه حرارت پایین دارد مناسب است و در مقابل خسارت ناشی از یخزدگی مقاومت می‌نماید و احتمال یخ زدن بتون از کسب مقاومت لازم را کاهش میدهد . استفاده از سیمان زود سخت شونده در مناطق گرم به دلیل آهنگ سریع گیرش آن که ممکن است ایجاد اشکالات نماید توصیه نمی گردد .د: سیمان پرتلند ضد سولفات (نوع پنجم )این سیمان در ساخت فرو سمنت جهت استفاده در محیط دریایی و یا در مناطقی که در مجاورت سولفات است توصیه میگردد . زمان گیرش آن متوسط است و بنابراین کارکردن باآن ایجاد مشکل نخواهد کرد . اما بدلیل احتاج به مواد خاص در مواد خام مورد استفاده در تولید آن بطور کلی این سیمان نمی تواند ارزان تولید شود .هـ ـ سیمان پرتلند آهن گدازینام دیگر این سیمان ، پرتلند سرباره است که از آسیاب کردن کلینکر سیمان پرتلند با سرباره کوره آهن‌گدازی بهمراه درصد کمی سنگ گچ بدست میآید . نسبت سرباره کمتر از ۶۵ درصد وزن کل مخلوط است . خواص نهایی این مخلوط بویژگیهای سرباره بستگی دارد . این سیمان غالباً برای سازه‌های فروسمنتی مورد استفاده قرار میگیرد . اما عدم فراوانی آن موارد استفاده از آن را محدود میسازد .و ـ سیمان پرتلند ـ پوزولانیاین نوع سیمان همانگونه که نام آن نشان میدهد از سایش همزمان با مخلوط کردن پودر سیمان پرتلند و پوزولان بدست میآید . پوزولان ماده طبیعی یا مصنوعی است که دارای ترکیبات سیلیسی یا سیاسی و آلومینیمی فعال باشد . مقدار پوز.لان میتواند تا ۴۰٪ کل مواد شیمیایی باشد سیمان پوزولانی مقاومت خود را بکندی بدست میآورد و به یک دوره نسبتاً طولانی آب دادن نیاز دارد . مقاومت نهایی آن تقریباً در حدود مقاومت نهایی سیمان پرتلند معمولی است . این سیمان مقاومت خوبی در مقابل سولفات و دیگر مواد زیان‌اور از خود نشان داده است . و متخصصین بتن آنرا توصیه میکنند . دیگر مزایای آن پائین‌تر بودن هزینه تولید آن در مقایسه با سیمان معمولی و همچنین پایین بودن آهنگ حرارت هیدراسیون است .۲ـ ۵ ـ۳ـ مصالح سنگیمصالح درشت دانه ویا به عبارت دیگر ماسه مصرفی ساخت ملات ۶۰ تا ۷۰ درصد حجم ملات را تشکیل میدهد . بنابراین برای تولید یک ملات باکیفیت خوب باید از مصالح محکم ،غیر قابل نفوذ و مصالحی که بتواند یک ملات فراوان و بادوام را با حداقل نسبت به آب به سیمان تولید نماید استفاده شود . مصالح مورد نیاز معمولاً ـ ماسه طبیعی است که مخلوطی از انواع از قبیل سیلیکا ، سنگهای باز است ، سنگ آهک و حتی مواد مرجانی نرم میباشد .یک مخلوط نسبتاً مقاوم را بستگی به نوع ماسه میتوان با افزودن مقدار معینی سیمان اضافی تهیهنمود . در انتخاب این نوع سیمان باید دقت شود . ماسه نرم تحت تاثیر سایش و واکنش‌های شیمیایی قرار میگیرد . مصالح سنگی که در ساخت بتن از آن استفاده میشود باید برای مشخصاتی بشرح زیر مورد مطالعه قرار گیرد .الف : دانه‌بندیب: سختیج : دوامد: تمیزیهـ : شکل دانه‌ها و کیفیت سطح آنها۳ـ۵ـ۳ـ کیفیت آب مصرفیکیفیت آب مصرفی برای ملات اهمیت حیاتی دارد . ناخالصیهای موجود در آب ممکن است بر روی گیرایی سیمان و مقاومت آن تاثیر گذارده و باعث زنگ زدگی آهن و ایجاد خوردگی در آن شود .آب ممکن است دارای ناخالصیهایی از قبیل خاک رس ، اسیدها ،نمکهای محلول مواد حاصل از فساد سبزیجات و مواد آلی دیگر باشد . قبل از مصرف آب باید دقت لازم بعمل آید . آبدریا در هیچ حالتی نباید مورد استفاده قرار گیرد زیرا امکان خوردگی در فولاد و توریهای سیمی را افزایش میدهد . آبی که از شبکه‌های آبرسانی گرفته میشود معمولاً مناسب خواهد بود .۴ـ۵ـ۳ـ آرماتوریکی از مواد اساسی برای تولید بتن میلگرد است . انواع مختلف این میلگردها در همه جا موجود میباشد نوع آن و شکل آرماتوربندی با محاسبات و نظارت

گروه طراحی مشخص میگردد . یک سازه در طول عمر خود تحت تاثیر انواع فشارها ، پیچش‌ها و خمش‌ها قرار دارد و باید فولاد تقویتی به اندازه کافی در آن موجود باشد تا این نیروها را تحمل کند .آرماتور مصرفی که ممکن است از نوع فولاد نرم معمولی یا فولاد با نیروی کشش زیاد و یا فولاد مخصوص کارهای پیش فشرده باشد ، از سایر نقاط تهیه و به محل حمل خواهد شد .از خطرناکترین عوامل مخرب بتون در نواحی ایران وجود کلرورها میباشد . که به آرماتور حمله نموده و سبب تشدید زنگ‌زدگی و فساد آرماتور را نیز تشدید میکند . کلرورهای موجود در هوا سطح آرماتور را میپوشاند لذا قبل از مصرف آرماتور باید با استفاده از برس سیمی و یا توسط فرو بردن آرماتور در مایع اسیدی سطح آنرا کاملاً از وجود املاح پاک نمود . استفاده از آرماتورهای گالوانیزه میتواند از زنگ زدگی و فساد آن جلوگیری نماید ولی چون در نقاط خمش آرماتور و یا در انتهای بریده شدن میله‌ها پوشش استحفاظی از بین رفته است و وجودندارد لذا نمی‌توان صد در صد مؤثر باشد و به علاوه هزینه اولیه آرماتورهای گالوانیزه نیز زیاد میباشد .۵ـ۵ـ۳ـ مواد مضافمواد مضاعف بطور معمول جهت تغییر یا بهبود بعضی خصوصیات بکار میرود . بسیاری از موارد مضاعف جهت بهبود روانی و کارآیی ، کاهش آب مورد نیاز و طولانی کردن زمان گیرایش بکار میرود . مواد مضاعف بر اساس تاثیری که میگذارند تقسیم بندی میشوند .معمولترین آنها که در بتن ساخت قطعات مورد استفاده قرار میگیرد عبارتند از :ـ مواد مضاف کاهش دهنده آب مورد نیازـ مواد مضاف تاخیری و کاهش دهنده آبـ مواد مضاف تسریع کننده و کاهش دهنده آبمقدار مواد مضاف بطور معمول کسری از یک درصد وزن مخلوط را تشکیل میدهد . در شرایط معمولی و نرمال تولید احتاج به مواد مضاف در ترکیب مواد اولیه نمی‌باشد .۶ـ۳ـ محاسبه مواد اولیه مورد نیازهمانگونه که در مباحث قبل نیز بدان اشاره گردید درصد اختلاط بتن بستگی به نوع قطعه ، محاسبات و طراحی‌های خاص آن قطعه دارد . بطور مثال نمونه محاسبات یک نمونه پانلهای باربر دیواری و سقفی ضمیمه میگردد . قطعات پیشنهادی عبارتند از پانلهای با مقاطع طولی و عرضی مختلف با توجه به طرح معماری ساختمان که در شرایط متوسط با توجه به تنوع قطعات مورد نظر طرح ، محاسبه جزئیات هر کدام از قطعات مقدور نمی‌باشد . لذا جهت محاسبات طرح و برآورد مواد اولیه مورد نیاز ، مقدار مواد اولیه را به صورت متوسط مقداری که در قطعات مختلف مصرف میگردد ، برآورد میشود :جهت تولید یک متر مکعب بتن مصالح مورد نیاز بشرح زیر است :ردیف نوع مصالح مقدار واحد۱ سیمان ۳۰۰ کیلوگرم۲ آب ۲۰۰ لیتر۳ شن ۶۷٪ متر مکعب معادل ۲/۱تن۴ ماسه ۶۳٪ متر مکعب معادل یک تن۵ میلگرد ۱۰۰ متر کیلو۶ سیم آرماتوربندی ۲ کیلوبا توجه به ظرفیت سالیانه طرح که ۴۵۰۰۰۰ متر مکعب میباشد ، مقدار مواد اولیه مورد نیاز سالیانه بشرح جدول شماره (۱) میباشدجدول شماره (۱) میزان مواد اولیه مصرفی سالیانهنوع مصالح میزان مصرف سالیانه واحدسیمان ۱۳۵۰۰۰ تنشن ۵۴۰۰۰۰ تنماسه ۴۵۰۰۰۰ تنمیلگرد ۴۵۰۰۰ تنسیم آرماتور بندی ۹۰۰ تن۷ـ۳ـ دستگاهها و تجهیزات خط تولید :دستگاه بجینگ پلنت ( ایستگاه مرکزی بتون ) بعنوان عمده‌ترین دستگاه فرآیند تاثیر عمده‌ای بر ظرفیت تولید ، سرعت کار و بقیه دستگاههای جنبی میگذارد . لذا در این قسمت پس از انتخاب این دستگاه و تعیین مشخصات فنی آن ، بقیه تجهیزات مورد نیاز از نظر نوع و تعداد انتخاب میگردند .۱ـ۷ـ۳ـ ایستگاه مرکزی بتونوظیفه دستگاه مرکزی بتن تهیه بتن جهت استفاده در مراحل تولید قطعه میباشد .مشخصات عمومی دستگاه بشرح زیر میباشد :ـ سه عدد سیلوی ذخیره مصالح مجهز به جک پنوماتیک جهت باز و بسته کردن دریچهـ هاپر (مخزن ) توزین مصالح مجهز به دریچهٔ تنظیم تخلیه بارـ سیستم کامل باسکول توزین مصالح و ساعت نشان دهنده وزن مصالحـ هاپرتوزین سیمان مجهز به جک پنوماتیک د رقسمت دریچه سیست کامل باسول و ساعت نشان دهنده وزن سیمانـ نوار انتقال مصالح توزین شده به قسمت میکس بطول ۱۵ متر و عرض ۶۵ سانتی‌متر کامل و مجهز به حفاظ بادگیر سرتاسری روی نوار نقالهـ سیلوی ذخیره مصالح توزین شده مجهز به شوت تخلیه و جک پنوماتیک در قسمت دریچهـ میکسر دستگاه مجهز به شاسی و الکتروموتور ۲۰ الی ۲۵ اسب و شوت تخلیهـ تابلوی برق شامل کلید اصلی و کلیدهای استارت استئپ فرعی و کلید قطع اضطراری برق و نمراتور نشان دهنده دفعات میکسـ

کمپرسور باد بظرفیت ۱۵۰۰ لیتر ۴ سیلندرمشخصات فنی دستگاه نیز به شرح زیر میباشد :ـ ظرفیت دستگاه جهت تولید بتن تر ۹۵ متر مکعب در ساعت بازدهی مصالح مخلوط ( بتن خشک ) ۱۲۰متر مکعب در ساعت حجم سیلوهای مصالح ۳۰۰ متر مکعب ( قابل افزایش )ـ ظرفیت سیلوهای مصالح ۷۵۰۰ کیلوگرم ـ برق مورد نیاز ۸۰ کیلو وات ـ آب مورد نیاز ۲ اینچ با فشار ۴ اتمسفر۲ـ۷ـ۳ـ سایر دستگاههای خط تولیدهمانگونه که در شرح پروسس تولید آورده شد ، به غیر از ایستگاه مرکزی بتن ماشین آلات عمده‌ای در خط تولید وجود دارد . سایر دستگاهها و تجهیزات خط تولید شامل میزهای ویبره ،واگن‌های حمل بتن ، قیف بتن ریزی ، تاور کرین ، جرثقیل سقفی ، ابزار و تجهیزات آرماتوربندی و قالب سازی از جمله قیچی برقی ،قیچی دستی ، موتور جوش برقی ، دستگاه تیفول جهت کشش مفتول و .... میباشد .تعداد ابزارآلات دو الی سه عدد از هر کدام جهت کارگاهها کافی میباشد . مشخصات سایر تجهیزات به شرح جدول (۱ـ۳) میباشد :ردیف نام دستگاه تعداد مشخصات فنی ـ ظرفیت۱ پمپ بتون ۲ ۱۵ متر مکعب در ساعت۲ قیف بتن ریزی ۸ ضرفیت ۱ متر مکعب ، دو عدد جهت هر خط تولید۳ میز ویبره ۸ به عرض دو متر و طول ۴۰ متر۴ ویبراتور دستی ۲ جهت استفاده در تولید بعضی قطعات۵ سیلوی سیمان ۳ ظرفیت ۵۰۰۰ تن جهت ذخیره ده روز تولید با توجه به مصرف روزانه سیمان که حدود ۴۹۰ تن میباشد۶ میز تولید متحرک ۸ جهت انتقال قالبها به قسمت کیورینگ۷ بتونیر ۲ ۵۵۰لیتری جهت تولید بتن در حجم کم د رموارد لازم۸ قالب فلزی ۲۰تن جهت قالبهای مختلف۹ تاورکرین ۲عدد به قدرت ۵تن جهت جابجایی قطعات تولید شده۱۰ واگن حمل بتن ۲عدد جهت حمل بتون تولیدی از ایستگاه بتن به سالن تولید هر کدام ۲ متر مکعب۱۱ جرثقیل سقفی ۸عدد جهت نصب در سالن تولید ، به ظرفیتدو تن۱۲ قیچی برقی ۲ عدد جهت برش میلگرد تا شماره ۳۲ و برش ورق۱۳ قیچی دستی ۲عدد جهت برش میلگرد تا شماره ۲۰۱۴ موتور جوش ۲عدد جهت عملیات جوشکاری۱۵ دستگاه تیفول ۱ عدد جهت کشش مفتول۱۶ دستگاه نقطه جوش ۲عدد جهت جوش میلگردها۸ـ۳ـ تاسیسات عمومی واحددر کنار خط تولید همیشه واحدهایی مشغول فعالیت هستند که بدون دخالت مستقیم در جریان فرآیند نیازهای عمومی واحد را مرتفع میسازد . از آن جمله میتوان آزمایشگاهها ، کارگاهها ، تعمیرگاهها ، تاسیسات ( آب و برق و سوخت رسانی ) و کنترل را نام برد . در فرآیند تولید قطعات بتنی چنانچه در بحث کنترل کیفیت بررسی بعمل آمد نیاز به آزمایش قطعات از نظر استحکام و همچنین کنترل کیفیت مواد اولیه ورودی به کارخانه وجود دارد . کارگاههای قالب سازی در چنین فرآیندی میتوانند بسیار مفید واقع شوند . وجود تعمیرگاه ماشین‌آلات در این فرآیند بسیار ضروری میباشد . زیرا رسیدگی به عیوب و نقایص ماشین‌آلات و رفع آنها علاوه بر اینکه از توقف خط تولید جلوگیری بعمل میآورد موجب صرفه‌جویی زیاددی در هزینه تعمیرات خواهد شد . در ادامه این بخش به تشریح تعمیرگاه ، دیگر تاسیسات و خدمات عمومی واحد پرداخته میشود .۱ـ۸ـ۳ـ تعمیرگاه خط تولیددر خط تولید سعی میشود تا حد امکان از توقف هر کدام از دستگاههای خط تولید ممانعت بعمل آید . لذا لازم است در صورت بروز هر نوع اشکالی اقدامات مقتضی جهت رفع آن انجام گردد . در قسمت تعمیرگاه علاوه بر تعمیر ، قالبسازی نیز انجام میگیرد .همانطوریکه قبلاً نیز اشاره شد یکی از قسمتهای بسیار عمده کارخانه تولید قطعات بتنی پیش ساخته قالب سازی است . هر چند طرح اجرایی در نظر دارد با توجه به محدودیتهای که در تهیه مواد اولیه ساخت قالب وجود دارد ، طراحی قالبها را به نحوی انجام دهد که حداکثر استفاده از قالبها بعمل آید ، اما در مورد برخی از قطعات خاص و نیز سفارشات معین ساخت قالب جدید ضروری است . بعلاوه ترمیم و نگهداری قالبهای مورد استفاده در خط تولید از وظایف این واحد است . تجهیزات کارگاه فوق در حالت عادی شامل موتور جوش ، دستگاه برش ورق ، اره برقی و یک دستگاه جرثقیل سطحی دستی میباشد .۲ـ۸ـ۳ـ سیستم ترابریبه مقتضای طبیعت کار واحدهای کوچک تعداد کارگران و کارمندان بسیار محدود بوده و در نتیجه تعداد اتومبیلهای مورد نیاز بسیار کم خواهد بود . اتومبیلهای مورد نیاز جهت کارهای خارج کارخانه و

حمل و نقل قطعات بشرح زیر میباشد ـ سواری دو دستگاهـ وانت دو تنی یک دستگاه جهت گارهای تدارکاتیـ مینی بوس برای حمل و نقل کارگران و کارمندانـ کامیون جرثقیل کفی ( ده تن ) یک دستگاه جهت حمل و نقل قطعاتـ لیفتراک چهار دستگاه جهت حمل و نقل داخلی کارخانه۴ـ۸ـ۳ـ آب مصرفی واحدمصرف عمده آب در این واحد جهت تولید بتن د رخط تولید خواهد بود . مصرف آب جهت تولید بتنی ۲۰۰ لیتر د رمتر مکعب بتن خواهد بود . با توجه به تولید ۱۶۳۶ متر مکعب بتن در روز مصرف روزانه خط تولید ۳۲۷.۲۰۰ لیتر خواهد بود . آب مورد نیاز برای مصارف بهداشتی و آشامیدنی با اختصاص ۳۰۰ لیتر به ازای هر یک کارکنان برابر ۱۵۳۰۰ لیتر خواهد بود . برای مصارف آبیاری به ازای هر متر مربع فضای سبز حدود ۲ لیتر آب در نظر گرفته میشود که با احتساب کل فضای سبز ۵۰۰۰ متر مربع مصرف روزانه آب جهت آبیاری برابر ۱۰۰۰۰ لیتر خواهد شد .در مجموع مصرف آب در روز ۳۵۲۵۰۰ لیتر خواهد بود . با توجه به اینکه مخزن آب باید به ذخیره مورد نیاز یک روز و نیم را دارا بوده برای این منظور و برای صرفه‌جویی در هزینه خرید آب و نصب مخزن ، یک چاه د رمحل حفر شده و آب توسط پمپ به یک مخزن زمینی ۵۳۰ متر مکعبی فرستاده میشود .۵ـ۸ـ۳ـ سوخت و سیستم سوخت رسانید راین واحد دو نوع سوخت به مصرف میرسد :الف : گازوئیلب: بنزینمواد اول برای مصرف در سوخت مولد بخار ، سیستم گرمایش ، ماشینهای ترابری و ژنراتور استفاده میشود . ژنراتور به صورت منقطع و در مواقع قطع برق بکار میافتد . لذا میزان مصرف آن کم بوده و در کنار دیگر موارد مقدار تقریبی برای آن در نظر گرفته شده است . بنزین در این واحد تنها به مصرف سوخت وسایل نقلیه اختصاص میابد در جدول (۲ـ۳) مصرف روزانه و سالیانه به تفکیک آورده شده است .جدول (۲ـ۳) مصرف روزانه و سالیانه سوختنوع سوخت تعداد نوع مصرف مصرف روزانه (لیتر ) مصرف سالیانه (لیتر)گازوئیل ۱ مولد بخار ۳۰۰ ۸۲۵۰۰۱ مینی بوس ۶۰ ۱۶۵۰۰۱ کامیون کفی ۱۲۰ ۳۳۰۰۰۴ سایر مصارف ۱۰ ۲۷۵۰۴۹۰ ۱۳۴۷۵۰بنزین ۲ سواری ۳۰×۲ ۱۶۵۰۰۱ وانت ۳۰ ۸۲۵۰۴ لیفتراک ۳۰×۴ ۳۳۰۰۰مجموع مصرف ۲۸۰ ۴۹۷۵۰۶ـ۸ـ۳ ـ برق مصرفی واحدبرق مصرفی در واحد را میتوان به مصارف تولیدی و مصارف متفرقه دیگر اعم از سرویس‌دهی و همچنین روشنایی تقسیم نمود . در جدول شماره (۳ـ۳ ) برآورد مقدار برق مصرف شده توسط ماشین‌آلات درج شده . برآورد مقدار برق مصرف شده در سایر موارد نیز در ادامه آمده استجدول (۳ـ۳) برق مصرفی دستگاههای خط تولیدردیف نوع دستگاه تعداد مصرف یک واحد ( کیلو وات ) مصرف کلی ( کیلو وات )۱ ایستگاه مرکزی بتن ۱ ۸۰ ۸۰۲ میز ویبره ۸ ۱ ۸۳ ویبره ۱ ۱۲ ۱۲۴ موتور جوش برقی ۲ ۳ ۶۵ تاور کرین ۲ ۱۰ ۲۰۶ بتونیر ۱ ۸ ۸۷ قیچی برقی ۲ ۵ ۱۰۸ جرثقیل سقفی ۲تنی ۸ ۱۰ ۸۰۹ دستگاه نقطه جوش ۲ ۱۰ ۲۰مجموع ۲۴۴KWدر ادامه بحث

به تشریح نحوه محاسبه و مقادیر نهایی مصرف برق پرداخته میشود :توان برق مورد نیاز در ساختمانهای اداری ، رفاهی و خدماتی و تولیدی با احتساب ۲۰ وات برای هر متر مربع زیر بنا ۲۴۰ کیلو وات خواهد بود . توان مصرفی تاسیسات واحد شامل تاسیسات آب رسانی و گرمایش برابر ۴۰ کیلو وات در نظر گرفته شده است . جهت روشنایی محوطه بدلیل وسیع بودن محوطه باز برای صرفه جویی در هر ۲۰ متر یک پایه برق ۴۰۰ واتی نصب شده که مجموعاً ۳۶ کیلو وات برق مصرف میشود .مطابق جدول (۳ـ۳) مصرف کلی سالن تولید در حالت عادی ۲۴۴ کیلووات ساعت میباشد که با در نظر گرفتن ضریب همزمانی و احتساب ۲۲ ساعت کار روزانه مصرف برق روزانه دستگاههای تولیدی ۴۲۹۴ کیلو وات خواهد بود

۴۲۹۴ = ۸/۰ ×۲۲×۲۴۴برای مصارف اداری ، خدماتی تاسیسات ۸ ساعت و برای روشنایی محوطه ۱۰ ساعت در نظر گرفته میشود. در محاسبه برق بخشهای اداری ،خدماتی و تاسیسات نیز ضریب همزمانی ۸۰ در صد منظور میگردد .بنابراین مصرف روزانه برق بر حسب کلیو وات چنین محاسبه میگردد .برق مصرفی تاسیسات و ساختمانی = ۱۷۹۲KW

۸/۰ (۲۴۰+۴۰)×۸برق مصرفی محوطه

۳۶×۱۰=KW۳۶۰برق مصـــــــرفی خـــــط تولیـــــد

KW۴۲۹۴جمع برق مصـرفی روزانه KW۶۴۶۸از آنجائیکه

بتن در صورت عـدم استفاده خشـک شـده و غیر قابـل استفاده میگردد . لـذا اگر در حین کـار برق واحـد قطع شود مانـدن بتن در دستگاه مرکزی بتن و سـایر مراحـل ایجـاد اشکال می‌نمایـد . لـذا بایـد ژنراتور برق برای تامین نیاز خط تولیـد استفاده شود . توان تولیـدی ژنراتور برق برابر ۱۰۰ کیلـو وات در نظر گرفته شود .۷ـ۸ـ۳ـ تجهیزات آتش نشانیـدر این فرآینـد مواد سوختنی مایع تنها به مصـرف مولد بخار و گرمایش میرسد و مواد غیر نفتی دیگری که خطر آتش‌سوزی ایجاد نمایند در این واحد استفاده نمی‌شود . لذا نیازی به سیستم آبی برای آتش‌نشانی وجود نداشته و برای اینکار از یک مجموعه کپسول گاز کربنیک استفاده میشود .۹ـ۳ ـ نیروی انسانیتعداد شیفت کاری به عنوان شاخص بسیار مهم در تعیین تعداد کارگران طرح میباشد که در این مورد واحد تولید قطعات بتنی در ۳ شیفت فعالیت داشته و ساعات کار با توجه به ۴۴ ساعت کار در هفته مطابق مصوبه قانون کار و تعطیل نمودن یک پنجشنبه در هر دو هفته برابر ۸ ساعت در روز در نظر گرفته میشود.پرسـنل شاغل در کارخانه در دو بخش تولیـدی و غیر تولیـدی را در برگرفته که وظـایف افراد و پست آنهـا در ادامه این بخش تشـریح میشـود .الف : نیروی انسـانی تولیـدی :پرسـنل فعـال در امر تولیـد و تمـام فعالیتهای مرتبط با آن زا شـامل میشود . کارگران ، تعمیرکاران ، مسئولین کنترل کیفیت و تکنسین‌ها در این واحد نیروی تولید به حساب میآینـد تعـداد افراد مـورد نیـاز بـه تفکیـک وظـایف در جـدول (۴ـ۳) آورده شـده است .جـدول (۴ـ۳) پرسـنل مورد نیـاز تولیـدردیف وظیفه یا محل کار تعداد شـرح کار۱ ایستگاه مرکزی بتن ۳ یـک اپراتور ، یـک کارگر متخصـص ،یک کارگر ساده۲ خط تولید ( بتن‌ریزی ) ۱۷ ۴خط ( در هر خط یک نفر متصدی جرثقیل ، ۲ نفر ساده ،یکنفر مسئول ویبره یک نفر ) یک نفر عهده‌دار قالب‌بندی و اندود قالبها در سالن تولید به ازای هر خط یک نفر کارگر ساده۳ بخش تخلیه قالبها ۴ به ازای هر خـط یـک کـارگر سـاده۴ قـالب سـازی و تعمیرات ۲ یکنفر جوشـکار و یـک نفر کمـک جوشـکار۵ کارگر آرماتوربندی ۵ دو نفر آرماتوربنـد و ۳ نفر آرماتوربنـد درجه دو۶ طرح و نظـارت ۴ یـک نفر مهنـدس جهت طراحی ، یک نفر تکنسـین جهت طراحی ، یک نفر تکنسین جهت نظارت برآرماتوربندی ، یک نفر مهندس ( مدیر تولید ) جهت نظارت بر تولید۷ آزمایشـگاه ۲ یـک نفر مسئول آزمایشگاه ،یک نفر تکنسـین آزمایشـگاه برای مراحـل آماده سازی و کنترل کیفیت محصـول نهاییمجموع نیروی انسـانی ۳۷ نفرب: نیروی انسـانی غیر تولیدیپرسـنل مـورد نیـاز برای کارهـای اداری ، خـدماتی و تـدارکاتی به عنوان نیروی انسانی غیر تولیـدی شـناخته میشود . در جدول (۵ـ۳) شـرح و وظایف آنها آورده شـده است . طبق نتایج حاصـله از دو جدول (۴ـ۳) و ( ۵ـ۳) مجموع نیروی تنسـانی لازم برابر ۵۱ نفر خواهـد شد .بر اساس تعداد وظایف پرسـنل شاغل در واحـد ، چارت سازمانی واحد تولیدی در شـکل (۱ـ۳) نشان داده شـده است .جدول (۵ـ۳) پرسـنل غیر تولیدیردیف عنوان کار تعداد شرح کار۱ مـدیر کارخانه و مدیر فنی ۱ برنـامه‌ریزی تولیـد داخل کارخانه و برقراری ارتباط با خارج از کارخانه۲ حسابدار ۱ محاسبه حقوق کارکنـان و انجـام امور مالی کارخانه۳ راننده ۴ یـک نفر جهت وانت بـار ، یـک نفر جهت مینی‌بـوس ، یـک نفر جهت تریلی ، ۴ نفر جهت لیفـتراک۴ نگهبـان ۲ یـک نفر جهـت روز و یـک نفر جهـت شـب۵ تاسیسات ۱ مسئول تاسیسات آب ،برق ، و گرمایش۶ خدمات ۲ انجام امور تدارکاتی و خدماتی کارخانهمجموع ۱۴ نفرفصل چهارمبرآوردهای مالیهـدف اقتصادی عمـده از احداث یک واحد صـنعتی ، حصول سود مناسب با حداقل سـرمایه میباشد . لذا پس از شـکل گیری ایده اولیه ، اولین مسـئاله‌ای که سـرمایه‌گذار با آن مواجه میباشد ، میزان سرمایه مورد نیاز برای طرح و سود عایـد از آن خواهـد بود . برای اینکـار نیـاز به شـناخت جامع از تمام مقتضـیات طرح ، از قبیل مشـخصات فنی ماشین‌آلات ، زمین ، ساختمان سازی و امکانات رفاهی و خدماتی احساس میگردد . علاوه بر شناخت مقتضیات طرح باید تصور جامعی از میزان عرضه و تقاضا در بازار و قیمت فعلی محصول وجود دشـته باشـد که از مقایسه هزینه تولیـد محصولات و قیمت عرضه مناسب در بازار میزان

سودآوری طرح تعیین میگردد .پس از طی مراحل بررسیهای کمی در فصل گذشته ، بحث در مورد میزان هزینه لازم برای تمام موارد ضروری طرح اعم از سرمایه‌های ثابت و در گردش گنجانده شده که مبانی تصمیم گیری در موارد متعددی چون محاسبه سرمایه اولیه ،میزان کمکهای اعطایی از سوی نهادهای ذیربط و سرانجام توانایی طرح در تامین انتظارات اقتصادی سرمایه گذار از نظر میزان سود عایده ، مدت سوددهی و بازگشت سرمایه اولیه قرار گرفته و در این راستا، استفاده از شاخصها و معیارهای آماری نظیر نقطه سر به سر ، نرخ بازگشت سرمایه ، راهگشای خوبی جهت اتخاذ تصمیمات مقتضی خواهد بود . در این طرح نتایج مناسب و منطقی حاصله برای پارامترهای فوق نشانگر سمت‌گیری درست و معقول در طراحی ، انتخاب و برنامه‌ریزی تمام عوامل دخیل در ایجاد این صنعتی و پتانسیل محصول مورد نظر برای احراز جایگاه مناسب در صنایع داخلی میباشد .۱ـ۴ـ هزینه مواد اولیهمواد اولیه مورد نیاز همانطوریکه در بخش ۷ـ۳ مطرح گردید شامل سیمان ، شن و ماسه ،میلگرد ، سیم جوش و سیم آرماتوربندی میباشد . هزینه حمل و نقل به هزینه‌های خرید مواد اولیه اضافه گردیده . با توجه به اینکه شن و ماسه اعظم مواد اولیه مصرفی را تشکیل میدهد جهت کاهش هزینه حمل و نقل میبایست سعی گردد محل احداث واحد در مجاورت و یا حتی الامکان در نزدیکی واحدهای تولید شن و ماسه باشد .جدول (۱ـ۴) هزینه مواد اولیه مصرفیردیف مواد اولیه مصرف سالیانه واحد قیمت واحد ( ریال ) قیمت کل (میلیون ریال )۱ سیمان پرتلند ۱۳۵۰۰۰ تن ۴۵۰۰۰۰ ۶۰۷۵۰۲ شن شکسته ۵۴۰۰۰۰ تن ۱۸۰۰۰ ۹۷۲۰۳ ماسه شسته ۴۵۰۰۰۰ تن ۳۲۰۰۰ ۱۴۴۰۰۴ میلگرد با قطرهای مختلف ۴۵۰۰۰ تن ۴۶۰۰ ۲۰۷۵ سیم آرماتوربندی ۹۰۰ تن ۵۰۰۰ ۵/۴۵/۸۵۰۸۱ میلیون ریال۲ـ۴ ـ هزینه تجهیزات و ماشین آلات فرآیندقیمت دستگاهها و تجهیزات واحد تولیدی با استعلام از شرکتهای تولید کننده مختلف و در نظرگرفتن حد میانگین قابل قبول و اعمال نظریات تجربی تعیین شده . قیمت تجهیزات جنبی تلفیقی از قیمتهای متداول در بازار میباشد . خوشبختانه بخشی از ماشین‌آلات و تجهیزات مورد نیاز طرح قابل ساخت در داخل توسط سازندگان داخلی میباشد . هزینه نهایی تجهیزات و ماشین‌آلات مورد نیاز واحد با توجه به تعداد و تنوع ماشین‌آلات بررسی شده در فصل قبل در جدول (۲ـ۴) منعکس گردیده است .هزینه کامل ماشین‌آلات و تجهیزات ۲۰۰ میلیارد ریال برآورد گردیده است .۳ـ۴ـ هزینه احداث ساختمانها و عملیات عمرانی واحد تولیددر فصل سوم ضمن برآورد ساختمانهای مورد نیاز ، اطلاعاتی مانند موارد استفاده مساحت جایگاه آنها نسبت به بقیه قسمتهای واحد ارائه شده است . علاوه بر ساختمان سازی عملیات مقدماتی دیگری مانند محوطه‌سازی ، تسطیح و آماده سازی زمین و غیره صورت میگیرد که بر هزینه ساختمان سازی کارخانه افزوده میشود . هزینه احداث ساختمانهای مختلف متناسب با عوامل محیطی ، نوع مصالح و سایر ملاحضات فنی قابل تعیین بوده که جهت اعمال حد متوسطی از کلیه این پارامترها از اطلاعات توصیه شده توسط مزارت صنایع استفاده میشود . در جدول (۳ـ۴) نتایج محاسبات هزینه احداث ابنیه ، خرید ، زمین و ... بصورت ارقامک کلی ارائه گردیده :جدول (۳ـ۴) برآورد هزینه ساختمان و زمینردیف نام ساختمان مساحت ( متر مربع) هزینه واحد ( ریال ) هزینه کل ( میلیون ریال )۱ ساختمان تولید ۱۰۰۰۰ ۶۰۰۰۰۰۰ ۶۰۰۰۰۲ انبار ۱۰۰۰ ۲ ۰۰۰ ۰۰۰ ۲۰۰۰۳ کارگاه آرماتوربندی و قالب سازی ۱۰۰۰ ۱.۵۰۰.۰۰۰ ۱۵۰۰۴ ساختمان اداری رفاهی و نگهبانی ۲۰۷ ۲.۵۰۰.۰۰۰ ۵/۵۱۷۵ ساختمان تاسیسات ۸۰ ۳.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶۰۶ تسطیح و خاکبرداری ۵۰.۰۰۰ ۳۰۰.۰۰۰ ۱۵۰۰۰۷ فضای سبز ۵۰۰۰ ۴۰۰.۰۰۰ ۲۰۰۰۸ آسفالت و پیاده‌روسازی ۵۰۰ ۶۰۰.۰۰۰ ۳۰۰۹ دیوار کشی با بلوک ۹۰۰ متر طول ۴۵۰.۰۰۰ ۴۰۵جمع هزینه‌های عمرانی ۵ / ۸۱۸۸۲ میلیون ریالخرید زمین ۵۰.۰۰۰ ۴۰۰.۰۰۰ ۲۰۰۰۰جمع کل ۵/ ۱۰۱۸۸۲۴ـ۴ ـ هزینه تاسیسات

زیر بنایی و تجهیزات حمل و نقلتاسیسات زیربنایی و تجهیزات جنبی یک واحد شامل وسایل حمل و نقل داخلی و سرویس

کارکنان ،تاسیسات آب و برق ، تجهیزات سوخت رسانی و اطفاء حریق و تاسیسات سرمایش و گرمایش میباشد که در ادامه این بحث هزینه آنها برآورد میگردد .۱ـ۴ـ۴ـ هزینه وسایل نقلیهوسایل نقلیه مطابق بحث فصل گذشته شامل وسایل رفت و آمد مدیریت و پرسنل ، تدارکات و حمل و نقل مواد و محصولات میباشد . هزینه این بخش در جدول ۴ـ۴ درج شده .جدول (۴ـ۴) هزینه وسایل حمل و نقلنوع وسیله نقلیه تعداد دستگاه قیمت کل (میلیون ریال)پژو ۲ ۲۰۰وانت بار ۱ ۷۰مینی‌بوس ۱ ۲۰۰لیفتراک ۲ تن ۴ ۱۰۰۰کامیون جرثقیل کفی ۱ ۲۰۰جمع ۹ ۱۶۷۰۲ـ۴ـ۴ـ هزینه برق مصرفی و تاسیسات مربوطهانرژی الکتریکی واحد به طور عمده توسط ماشین‌آلات تولید ،روشنایی و تاسیسات جنبی مصرف میشود . طبق برآوردهای انجام شده در فصل قبل ،جمع برق مصرفی در روز معادل ۶۴۶۸ کیلو وات ساعت و با در نظر گرفتن ۲۷۵ روز کاری در سال میزان برق مصرفی سالیانه برابر ۱۷۷۸۷۰۰ کیلو وات ساعت خواهد بود . و از اینجاهزینه کلی مصرف برق با احتساب نرخ هر کیلو وات ساعت معادل ۶۰ ریال ، برابر ۱۰۶.۷۲۲.۰۰۰ ریال برآورد میشود .علاوه بر هزینه فوق جهت اخذ انشعاب ، حق اشتراک ، تاسیسات محل ( نظیر سیم کشی و احداث پست و سایر هزینه‌ها ۳۰۰۰ میلیون ریال منظور میگردد . با احتساب هزینه یک ژنراتور برق به قیمت تقریبی ۲۰۰ میلیون ریال ، هزینه کل تجهیزات برق برابر ۱۲۰۰ میلیون ریال خواهد بود .۳ـ۴ـ۴ـ هزینه‌های آب مصرفی و تاسیسات مربوطآب مورد نیاز این واحد تولیدی همانگونه که در فصل گذشته محاسبه گردید روزانه جمعاً ۳۵۲۵۰۰ لیتر و در نتیجه مصرف سالانه ۹۶۹۳۷ متر مکعب خواهد بود . همچنین جهت حفر چاه و خرید پمپ و لوله‌کشی‌های مربوطه ۶۵.۰۰۰.۰۰۰ ریال . منبع ذخیره ۲۰۰۰ متر مکعبی بتنی هوایی با پمپ و لوله کشی ۸۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال منظور میگردد . همچنین جهت فاضلاب یک حلقه چاه با هزینه ۲۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال پیش‌بینی میگرددد .۴ـ۴ـ۴ـ هزینه تاسیسات گرمایش و سرمایشسیستمهای حرارتی و برودتی پیش‌بینی شده شامل دیگ بخار یک تن کولر آبی و سیستم گرمایش مرکزی میباشد . هزینه نصب شوفاژ در ساختمانهای اداری و تولید ۱۰۰.۰۰۰۰.۰۰۰ ریال ،هزینه تهیه کولر به تعداد ۷ دستگاه ۷.۰۰۰.۰۰۰ ریال برآورد میگردد . ضمناً جهت تهیه دیگ بخار یک تن بال سختی‌گیر ،هزینه نصب و لوله‌کشی ۱۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال پیش‌بینی میگردد .۵ـ۴ـ۴ـ هزینه سوخت مصرفی و تاسیسات مربوطهسوخت مصرفی واحد بر اساس محاسبات شامل ۱۳۴۷۵۰ لیتر گازوئیل و ۴۹۷۵۰ لیتر بنزین در سال میباشد . با توجه به نرخ گازوئیل ۱۵۰ریال و بنزین ۸۰۰ ریال هر لیتر هزینه گازوئیل ۲۰.۲۱۲.۵۰۰ ریال و هزینه سالانه سوخت بنزین ۳۹۸۰۰۰۰۰ ریال برآورد میگردد . همچنین متناسب با مصرف روزانه فوق سوخت گازوئیل یک مخزن دوازده هزار لیتری برای مصرف حدود یک ماه ، همراه با تجهیزات جنبی از قبیل لوله‌کشی ، پمپ و تاسیسات جنبی در نظر گرفته شده که برای آن جمعاً هزینه‌ای معادل ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ریال منظور میشود .۶ـ۴ـ۴ـ هزینه تجهیزات اطفاء حریقبه منظور تامین شرایط ایمنی بیشتر و پیشگیری از حوادث احتمالی ناشی از آتش‌سوزی در واحد تعدادی کپسول آتش‌نشانی با هزینه‌های معادل ۳۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال در طرح گنجانده شده که این رقم با توجه به محدودیت استفاده از مواد آتش‌زا برآورد شده است .۷ـ۴ـ۴ـ جمع بندی هزینه تاسیساتی ،حمل و نقلجداول (۵ـ۴) و (۶ـ۴) حاوی کلیه اطلاعات مربوط به قیمت و هزینه جاری واحدهای بررسی شده در این بخش میباشد .جدول (۵ـ۴) هزینه آب و برق و سوخت سالیانهردیف نوع مصرف مقدار واحد هزینه سالیانه (میلیون ریال)۱ برق ۱.۷۷۸.۷۰۰ کیلو وات ۷/۱۰۶۲ آب ۱۰۰.۰۰۰ متر مکعب ۱۰۰۳ گازوئیل ۱۳۴۷۵۰ لیتر ۲/۲۰۴ بنزین ۴۹۷۵ لیتر ۸/۳۹جمع ۷/۲۶۶ میلیون ریالجدول شماره (۶ـ۴) قیمت و هزینه تاسیسات و تجهیزات جنبی واحدردیف نوع تاسیسات مقدار هزینه واحد (ریال) هزینه تاسیسات (میلیون ریال )۱ وسایل نفلیه حمل و نقل ۹ دستگاه ۱۶۷۰۲ انشعاب برق و تاسیسات مربوطه ۳۰۰۰۳ ژنراتور ۱۰۰کیلو وات ۲۰۰۴ حفر چاه آب و تاسیسات مربوطه + چاه فاضلاب منبع آب ، پمپ و لوله‌کشی آن ۸۸۵۵ تاسیسات گرمایش و سرمایش و دیگ بخار ۱۱۷۶ منع سوخت با تجهیزات ۱۲ متر مکعب ۱۲تجهیزات اطفاء حریق ۳۰جمع ۵۹۱۴میلیون ریال۵ـ۴ـ هزینه نیروی انسانیمحاسبه حقوق و مزایا پرسنل واحد تولیدی بر اساس جداول رسمی حقوقی

پیشنهاد وزارت صنایع صورت گرفته جدول (۷ـ۴) تعداد کارکنان و حقوق آنه جمع‌بندی گردیده است . مبلغ مزایا و اضافه کاری کاکنان با افزایش مدت پرداخت حقوق تا سقف ۱۴ ماه به حساب آمده است .جدول (۷ـ۴) حقوق و مزایای پرسنلیعنوان شغل تعداد (نفر) حقوق ماهیانه ( ریال) مجموع حقوق ماهیانه کل پرداخت سالیانه ۱۴ ماه (میلیون ریال)مدیر کارخانه و مدیر فنی ۱ ۸.۰۰۰.۰۰۰ ۸.۰۰۰.۰۰۰ ۱۱۲مهندس ۲ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶۸تکنسین ۴ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶.۰۰۰.۰۰۰ ۲۲۴پرسنل خط تولید ۲۴ ۲.۰۰۰.۰۰۰ ۴۸.۰۰۰.۰۰۰ ۶۷۲حسابدار و تدارکات ۳ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۱۲.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶۸ تاسیسات ۱ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۵۶مسئول آزمایشگاه ۱ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۸۴جوشکار و آروماتور بند درجه ۱ ۲ ۳.۰۰۰.۰۰۰ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۸۴کارگر جوشکار و آرماتوربند ۵ ۲.۰۰۰.۰۰۰ ۱۰.۰۰۰.۰۰۰ ۲۴۰راننده پایه ۱ ۴ ۴.۰۰۰.۰۰۰ ۱۶.۰۰۰.۰۰۰ ۲۲۴راننده معمولی ۲ ۲.۵۰۰.۰۰۰ ۵.۰۰۰۰.۰۰۰ ۷۰نگهبان ۲ ۳.۰۰۰.۰۰۰ ۶.۰۰۰.۰۰۰ ۸۴جمع ۵۱ ۲۰۸۶ بیمه ۲۳ ٪ ۷/۴۷۹جمع کل حقوق و بیمه ۲۵۶۶این کارخانه در ۳ شیفت فعالیت می کند و به دلیل فنی بودن کار حضور کلیه کادر فنی در هر شیفت لازم است لذا هزینه پرسنلی عملاً ۳ برابر محاسبه می‌گردد .۶ـ۴ـ هزینه لوازم اداری و دفتریلوازم اداری و دفتری شامل میز ، صندلی ، نوشت افزار ،ماشینهای اداری و تحریر و نظایر آن برای یک واحد تولیدی ضروری بوده و با عنایت به تعداد کارکنان این واحد و ادغام کلیه فعالیت‌ها و تشکیلات دفتر مرکزی در مجموعه وظایف این بخش ( بواسطه عدم پیش‌بینی دفتر مرکزی به جهت سهولت در برنامه‌ریزی و حذف هزینه‌های اضافی و غیر ضروری ) بخشی از هزینه‌های آن در مجموع در نظر گرفته شده که مقدار کلی آن معادل ۲۰۰ میلیون ریال برآورد میگردد .۷ـ ۴ـ هزینه‌های قبل از بهره برداری و سایر هزینه‌هاتدارکات اولیه و طی کلیه مراحل طرح از بدو اخذ مجوز احداث تا مرحله نصب و راه‌اندازی کارخانه مستلزم صرف هزینه‌هایی خواهد بود که متناسب با انواع و ابعاد طرح و شرایط اقتصادی میزان آن متغییر بوده ، از اینرو کلیه مخارج مرتبط با این مسائل به صورت درصدی از سرمایه‌گذاری پیش‌بینی شده محاسبه میگردند که تحت عناوین هزینه‌های مطالعات مقدماتی ،تهیه طرح ، آموزشهای اولیه ، دریافت وام و تسهیلات بانکی و مشاوره‌های مهندسی به شرح زیر برآورد میگردد .ردیف هزینه‌های قبل از بهره‌برداری میلیون ریال۱ هزینه مشاوره از فاز صفر تا پنج ۱۳.۰۰۰۲ هزینه‌های مربوط به دریافت تسهیلات بانکی ۲۰۰۰۳ هزینه راه‌اندازی و بهره‌برداری آزمایشی ۴۰۰۴ هزینه جاری در دوره اجرای طرح (۱۸ ماه ) ۲۰۰۰جمع ۱۷۴۰۰۸ـ۴ـ تعیین سرمایه‌گذاریهای ثابتبا توجه به هزینه‌های محاسبه شده در بخشهای گذشته سرمایه ثابت به شرح جدول (۸ـ۴) محاسبه میگردد .ردیف اجزاء سرمایه ثابت میلیون ریال۱ زمین ۲۰۰۰۰۲ ساختمان و محوطه‌سازی ۵/۸۱۸۸۲۳ ماشین‌آلات و تجهیزات تولیدی ۲۰۰۴ ۰۰۰ تجهیزات و تاسیسات عمومی و حمل و نقل ۵۹۱۴۵ اثاثیه و لوازم‌اداری ۲۰۰۶ هزینه‌های قبل از بهره‌برداری ۱۷۴۰۰۷ هزینه‌های پیش‌بینی نشده ۱۰٪ ۵/۳۲۵۴۹جمع ۹۰۹ ۳۵۷۹ـ۴ـ محاسبه سرمایه در گردشردیف اجزاء سرمایه در گردش میلیون ریال۱ مواد اولیه ۲۱۲۷۰ ( سه ماهه)۲ حقوق و مزایای پرسنل ۱۹۲۴ (سه ماهه )۳ هزینه‌های جاری (آب ـ برق ـ سوخت ) ۶/۶۶۴ هزینه‌های فروش ۱۰۰جمع ۲۳۳۶۱میلیون ریال۱۰ـ۴ـ محاسبه سرمایه گذاری کل واحد تولیدی کلسرمایه گذاری کل واحد تولیدی مشتمل بر دو بخش دارائیهای ثابت و سرمایه در گردش بوده که ذیلاً محاسبه میگردد .میلیون ریال سرمایه در گردش + سرمایه ثابت = سرمایه‌گذاری کل۲۳۳۶۱ + ۳۵۷۹۰۹ = ۳۸۱۲۷۰ ۱۱ـ۴ـ محاسبه هزینه تسهیلات بانکیاز کل سرمایه گذاری برآورده شده پیش‌بینی میگردد که ۱۰ درصد آن سرمایه نقدی و ۹۰ درصد بقیه از تسهیلات بانکی بلند مدت استفاده گردد به شرح زیر :سرمایه نقدی : ۳۸۱۲۷ میلیون ریالتسهیلات بلند مدت :۳۴۳۱۴۳ میلیون ریال با احتساب ۷٪ نرخ هزینه تسهیلات مالی بلند مدت و در نظر گرفتن دوره هشت ساله بازپرداخت هزینه تسهیلات بانکی بلند مدت به طور متوسط سالیانه برابر ۱۵ ۵۷۵ میلیون ریال خواهد بود .۱۲ـ۴ـ محاسبه هزینه تعمیرات و نگهداریجدول (۱۰ـ۴) هزینه تعمیرات و نگهداری را نشان میدهد .جدول

(۱۰ ـ ۴)ردیف شرح درصد هزینه تعمیرو نگهداری (میلیون ریال )۱ ساختمانها و محوطه سازی ۲ ٪ ۱۶۳۸۲ ماشین‌آلات و تجهیزات تولیدی ۳٪ ۶۰۰۰۳ تجهیزات و تاسیسات عمومی و وسایل نقلیه ۱۰ ٪ ۵۹۴۴ اثاثیه اداری ۱۰٪ ۲۰۵ پیش‌بینی نشده ۴٪ ۳۳۰جمع ۸۵۸۲ میلیون ریال۱۳ـ۴ـ محاسبه هزینه‌های استهلاکجدول (۱۱ـ۴ ) محاسبه هزینه استهلاک بشرح زیر نشان میدهد .جدول شماره (۱۱ـ۴)هزینه استهلاکردیف شرح درصد استهلاک هزینه استهلاک (میلیون ریال )۱ ساختمان و محوطه سازی ۸٪ ۶۵۵۰۲ ماشین آلات تولیدی ۱۰٪ ۲۰۰۰۰۳ تاسیسات عمومی و وسایط نقلیه ۱۰ ٪ ۵۹۱۴ اثـاثیه و لـوازم اداری ۲۰ ٪ ۴۰۵ هزینه‌های پیش‌بینی نشده ۱۵ ٪ ۴۰۷۷جمع ۳۱۲۵۸میلیون ریال۱۴ـ۴ـ محاسبه هزینه‌های عملیاتیردیف شرح میلیون ریال۱ هزینه‌هـای غیر پرســنلی دفـتر مرکزی ـــــ۲ هزینه‌های جاری آزمایشگاه ۱۰۰۳ هزینه‌هـــای فروش ۴۰۰جمع ۵۰۰۱۵ـ۴ـ قیمت تمـام شـده محصـول و تفکیـک هزینه‌هـای ثـابت و متغییر۱ـ۱۵ـ۴ـ محاسبه هزیـه ثابت تولیـد :جـدول (۱۲ـ۴)ردیف شـرح درصـد تفکیـک میلیون ریـال۱ حقـوق و مزایـای کـارکنان ۸۵ ٪ ۶۵۴۳۲ انـواع انرژی ۲۰ ٪ ۳/۵۳۳ هزینـه اسـتهلاک ۱۰۰ ٪ ۳۱۲۵۸۴ هزینـه تعمیرو نگهـداری ۱۰ ٪ ۸۵۸۵ هزینه‌های پیش‌بینی نشـده تولیـد ۵ ٪ ۲۷۰۰۶ هزینـه بیمـه کارخـانه ۱۰۰ ٪ ۱۰۰۷ کارمزرد تسـهیلات دریافتی ۱۰۰ ٪ ۱۵۵۷۵ جمع ۵۷۱۰۷۲ـ۱۵ـ۴ـ محاسـبه هزینه‌هـای متغییر تولیـدهزینه متغییر تولیـد به شـرح جـدول ۱۳ـ۴ میباشد .جدول (۱۳ـ۴) هزینـه متغییر تولیـدردیف شـرح درصـد تفکیـک ریـال ( هزینـه متغییر )۱ مـواد اولیه قطعـات ۱۰۰ ۵/۸۵۰۸۱۲ حقـوق و مزایـای کارکنـان ۱۵ ۷/۱۱۵۴۳ انـواع انرژی ۸۰ ۳/۲۱۳۴ هزینـه تعمیر و نگهـداری ۹۰ ۷۷۲۴۵ هزینه‌های عملیاتی ۱۰۰ ۵۰۰۶ هزینه پیش بینی نشده تولید ۵ ۲۷۰۰جمع ۵/۹۷۳۷۳میلیون ریال۱۶ـ۴ـ محاسبه قیمت تمام شـده تولیـدقیمت تمام شده واحد تولید از تقسیم کل هزینه تولید به ظرفیت تولید محاسبه میگردد .بر اساس هزینه ثابت تولیـد و هزینه متغیر تولیـد که در مبحث قبـل محاسـبه گردیـد . کـل هزینه تولیـد که مجموع این دو هزینه را شامـل میشود ۱۵۴۴۸۰ میلیون ریـال میگردد . در نـتیجه قیمت تمـام شـده به شـرح زیر محاسـبه میگردد .۱۵۴۴۸۰ کـل هزینهریال /متر مکعب ۳۴۳۲۸۸ = ـــــــ = ـــــــ قیمت تمـام شـده محصولپانل ۴۵۰۰۰۰ ظرفیت سالانههر متر مربع دیوار دوپـل پانل بتنی ۲۵۰ کیلو وزن دارد بـا در نظر گرفتن وزن مخصوص ۲/۲ برای بتن تولیـدی قیمت هر متر مربع دیوار بتنی ۳۹۰۱۰ ریـال می‌شودبرای هر متر مربع خـانه پیش‌سـاخته ۳ مـتر دیوار و یـک متر کف پیش‌بینی می‌کننـد . لـذا قیمت پانلهـای خانه‌هـای پیش‌سـاخته به ازاء هر متر مربع زیر بنـا ۱۵۶۰۴۰ریـال می‌گردد .هزینه حمـل و هزینه نصب به ازای هر مـتر مربع زیر بنـای ساختمان ۱۰۰۰۰ ریـال محاسـبه می‌شود .این شـرایط عملاًـ مساوی است بـا ۷۰٪ پیشـرفت فیزیکی ساختمـان به روش معمـول ، چون نیازی به گچ و خاک ، کچ‌کاری ،زیرسازی کف و لوله کشی برق و آب نداریم . پس با متر مربعی حدود ۱۶ هزار تومان عملاً ۷۰ درصـد ساختمـان تکمیل شده است .۱۷ـ۴ـ قیمت فروش محصولبـا توجه به قیمت تمام شـده محصول و توضـیحات ارائه شـده قیمت فروش هر متر مکعب پانل تولیـدی ۵۱۲۷۴۲ ریال خواهـد بود . قیمت فروش محاسـبه شـده در حال حاضـر در مقایسه با قیمت بازار بسیار مناسب میباشد .این کارخانه سالیانه ۳.۳۰۰.۰۰۰ متر مربع پانل تولید میکند .۱۸ـ۴ـ سود سالیانهسود سالیانه محصول درحداکثر ظرفیت تولیـد بر اساس قیمت فروش پیش‌بینی شـده و قیمت تمام شده معادل ۷۶۲۵۴میلیون ریال خواهد بود .۷۶۲۵۴ = ( ۱۵۴۴۸۰– ۲۳۰۷۳۴ )۱۹ـ۴ـ محاسبه نقطه سربسر ۱۰۰×۵۷۱۰۷ ریال ۱۰۰× هزینه ثابت۸/۴۲ = ـــــــــ = ـــــــــ = درصد تولید در نقطه سربهسر۹۷۳۷۳ –۲۳۰۷۳۴ هزینـه متغیر ـ فروش کل۲۰ـ۴ـ محاسـبه نرخ بر گشت سرمایهمحاسبه نرخ بر گشت سرمایه۷۶۲۵۴ سود سالانـه۲۰ = ۱۰۰× ـــــ = ــــــــ = نرخ بر گشـت سـرمایه ۳۸۱۲۷۰ سرمایه گذاری کلسالهای بر گشت سرمایه : ۵ سالو با احتساب دوره اجرای پروژه حدود ۷ سال۲۱ـ ۴ ـ محاسبه ارزش افزودهشرح میلیون ریالحقوق کارگران و کارمنـدان ۶۲۵۸بیمه و مالیات کارگران و کارمنـدان ۱۴۴استهلاک ۳۱۲۵۸هزینه‌های فروش

۴۰۰سود سالیانه ۷۶۲۵۴سایر (۵درصد ) ۵۷۱۵جمع ۱۲۰۰۳۰کل ارزش افزوده۱۰۰× ـــــــ = درصد ارزش افزوده بر مبنای هزینه تولیدفروش کل۳۵/۱۲۰۰۳۰۰۷٪ = ۱۰۰× ـــــــ =۲۳۰۷۳۴۲۲_۴ ـ نتیجه‌گیرینتایج محاسبات مالی طرح و شاخصهای اقتصادی طرح حاکی از سود آوری طرح میباشد . در این راستا میتوان بر شاخصهای اصلی از قبیل ارزش افزوده ، نقطه سر به سر ، سالهای برگشت سرمایه و سوداوری طرح تاکید نمود . این حالت دلیل بر توجیه‌پذیری و پایداری اقتصادی طرح و وجود اطمینان کافی در سرمایه‌گذاری برای احداث اینگونه واحدها میباشد .این واحد با ظرفیت تولید خود می‌تواند پانلهای احداث ۱۳ هزار واحد مسکونی را تولید نماید و با توجه به نیاز به حداقل ۵ میلیون واحد مسکونی در کشور ، ما می‌توانیم چندین واحد احداث نمائیم .

## استراتژی های صنعت فرش دستبافت با رویکرد فرآیندتحلیل شبکه ای فازی

نیما سعیدی – سعیده زنده باد

چکیده: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی استراتژی های تاثیرگذار بر توسعه توان رقابتی صنعت فرش در جامعه ای متشکل از ۶۷ نفر از مدیران اتاق بازرگانی استان قم و مرکز ملی فرش صورت گرفت. پس از مروری بر نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصتها و تهدیدات محیطی، ۳ فاکتور کلیدی موفقیت و ۱۵ استراتژی با محوریت بازاریابی شناسایی و با روش فرآیند تحلیل شبکه ای فازی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. درنهایت" آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین¬المللی، تجارت الکترونیک و بازاریابی اینترنتی جهت حفظ سهم بازار"، "افزایش فعالیت¬های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی "و" فراهم آوردن بستر مناسب برای بهره گیری ازفناوریهای طلاعاتی در جهت بازاریابی و تبلیغات برای گسترش فعالیت های بازاریابی و تبلیغات، "به عنوان مهمترین استراتژی ها و" افزایش استفاده از فناور اطلاعات جهت تبلیغات و بازاریابی بیشتر "نیز به عنوان تاثیرگذارترین فاکتورکلیدی موفقیت برگزیده شد.واژگان کلیدی: استراتژی، صنعت فرش، تصمیم گیری چندمعیاره، فرآیند تحلیل شبکه ای فازی.۱- مقدمه و بیان مسالهھمگام با روند جهانی افزایش گرایش به بهره¬گیری از ابزارها و تکنیک¬های مدیریت استراتژیک، در کشور ما نیز به ¬دلایلی از جمله خصوصی¬سازی و آمادگی جهت پیوستن به سازمان تجارت جهانی، احساس نیاز به بکارگیری مؤثر چنین ابزارهایی رو به افزایش است.موضوع تدوین استراتژی¬های سازمانی از مهم¬ترین موضوعات سازمان¬ها و صنایع به شمار می¬رود، چرا که فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک اساساً فرایندی هماهنگ‌کننده میان منابع داخلی سازمان یا صنعت و فرصت¬های خارجی آن می‌باشد. هدف این فرایند نگریستن از درون «پنجره استراتژیک» و تعیین فرصت‌هایی است که سازمان از آن¬ها سود می‌برد یا به آن¬ها پاسخ می‌دهد. بنابراین فرایند برنامه¬ریزی استراتژیک، یک فرایند مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیت¬های سازمان با فرصت¬های موجود. این فرصت¬ها در طول زمان تعیین شده و برای سرمایه‌گذاری یا عدم سرمایه‌گذاری منابع سازمان روی آن¬ها، مورد بررسی قرار می‌گیرند (Rigby & Bilodeau, ۲۰۰۷).با توجه به اینکه در ایران توسعه صنایع داخلی از استراتژی‌های توسعه اقتصادی محسوب می¬شود و با وجود فشارهای رقابتی، توجه به بازارهای متلاطم داخل کشور نیز در سال‌های آتی از اهمیت خاصی برخوردار می¬گردد. از این¬رو در این راستا ضرورت دارد که برای شناخت نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت‌ها و تهدیداتی که بر سر راه توسعه صنعتی وجود دارد، با استفاده از ابزارهای نوین مدیریتی مانند مدیریت استراتژیک به تدوین راهکارهای مناسب به منظور در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازارها مبادرت ورزیده شود.نتایج حاصل از تحقیقات مختلف بیانگر آنست که بازاریابی فرش دستبافت در ایران به صورت علمی دنبال نمی¬شود و هنوز بیشتر جنبه سنتی دارد و پس از تولید فرش، اقدام به یافتن مشتریان می¬شود (نجار فیروزجایی، ۱۳۸۱). در ضمن تحقیقات اندکی در زمینه وضعیت بازاریابی فرش دستبافت در ایران انجام شده (صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۲) و کاستی¬هایی از قبیل کمبود اطلاعات روزآمد در مورد خواسته¬ها و گرایشات مشتریان، فقدان برنامه¬ریزی

استراتژیک، کاهش کیفیت، ضعف تبلیغات، ضعف مدیریت و خلا برنامه¬ریزی برای شناسایی سلایق کشورها و ملت¬های مختلف، نبود آشنایی با بازارهای هدف و ضعف در مشارکت یا برپایی نمایشگاه¬های فرش دستبافت، در مطالعات انجام شده به چشم می¬خورد (عزیزپناه، ۱۳۸۰).برخی کاستی¬هایی را که در مورد تبلیغات و بازاریابی فرش دستبافت وجود دارد، می¬توان به این صورت بیان نمود:ناباروری صادرکنندگان به تبلیغات و استفاده ناچیز از آن، عدم موفقیت تبلیغات انجام¬شده، عدم موفقیت در معرفی مشخصه¬های فرش دستباف و بی¬توجهی به گروه¬های هدف (شم¬آبادی، ۱۳۸۳).قسمت اعظمی از فرش دستبافت ایران با ابعاد و ارزش¬های برجسته اقتصادی، فرهنگی و ملی آن برای صادرات در سطح بین-المللی، تولید و عرضه می¬شود. لکن بخاطر نارسایی¬ها و تنگناهای موجود در داخل کشور و شرایط رقابتی برای صادرات آن در بازارهای هدف، صادرات این کالا با مشکلات جدی مواجه می¬باشد، بطوریکه این هنر- صنعت از سال¬ها قبل از افول قهقرایی پیموده است. جایگاه و نقش تعیین کننده و هدایتگر بازاریابی صادراتی و بین¬الملل برای ارتقاء کیفیت و انطباق آن بر خواست-ها، نیازها و ترجیحات مشتریان و خریداران، امری است که از آن غفلت شده است (صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۲). متاسفانه به دلیل فقدان اساسی در ابعاد سازمانی، ساختاری، مدیریتی، تولیدی و بویژه تجاری و بازرگانی، فرش ایران دوران افول و رکوردشکننده¬ای را در عرصه رقابت¬های جهانی پیموده و اکنون در شرایط بحرانی خاصی به سر می¬برد. از طرفی، بی¬توجهی به اصول و مبانی بازاریابی و تجارت که دربرگیرنده فرآیند تولید آن نیز می¬شود، مزیت¬های رقابتی فرش دستبافت را در داخل و بویژه در سطح جهانی با مخاطرات جدی مواجه نموده است. تجربه موفق دیگر کشورها حاکی از توجه آنها به واقعیت¬های محیط تجارت و دیگر عوامل تاثیرگذار است (شم¬آبادی و خداداد حسینی، ۱۳۸۶).همچنین در تولید حجم عمده¬ای از فرش دستبافت ایران (جز در مواردی معدود و انگشت شمار) معیارها، نگاه کلان و فرآیندی برای تولید با مزیت رقابتی مبتنی بر اصول بازاریابی ملحوظ و مورد توجه تولیدکنندگان نمی¬باشد و عموماً پس از تولید در گرداب مشکلات عدیده¬ای از عوامل داخلی و در سطح رقابت بین¬المللی، اقدام به صادرات و رقابت با رقبایی می¬شود که در نقطه مقابل تولیدکنندگان و صادرکنندگان ایرانی، با تکیه بر آخرین دستاوردهای علمی و فناوری و ضمن بهره¬گیری از برجستگی¬های هنری فرش ایران، تولیدات خود را با موفقیت بیشتر به فروش می¬رسانند (شم¬آبادی، ۱۳۸۳).هدف از نگارش این پژوهش، تدوین استراتژی¬هایی جهت افزایش رقابت¬پذیری صنعت فرش در بازارهای بین¬المللی و سپس اولویت¬بندی آنها با روش فرآیند تحلیل شبکه¬ای فازی و انتخاب مناسب¬ترین استراتژی¬ها خواهد بود.۲- ادبیات پژوهش۱-۲- استراتژی و برنامه¬ریزی استراتژیکلغت استراتژی از واژه یونانی«strategos» به معنی ژنرال گرفته شده است. اغلب، استراتژی با تاکتیک و واژه¬های مشابهی از ریشه ارتش مقایسه می¬شود. استراتژی، تصویری از « انجام دادن کارهای درست» ارائه می¬کند، ولی تاکید تاکتیک بر روی « درست انجام دادن کارها» است. استراتژی¬ها، مسیری که سازمان باید در آن قدم گذارد را مشخص کرده، تاکتیک¬هایی را تعیین و چگونگی پیمودن این مسیر را نشان می¬دهند (سعیدی و حسن¬پور پازواری، ۱۳۸۹).استراتژی، الگویی بنیادی از اهداف فعلی و برنامه¬ریزی شده، بهره¬برداری و تشخیص منابع و تعاملات یک سازمان با جامعه، رقبا و دیگر عوامل محیطی است. طبق تعریف فوق یک استراتژی باید سه چیز را مشخص نماید: ۱) چه اهدافی باید محقق گردد؛ ۲) روی کدام حوزه‌ها باید تمرکز کرد؛ ۳) چگونه برای بهره¬برداری از فرصت‌های محیطی و مواجهه با تهدیدهای محیطی به¬منظور کسب یک مزیت رقابتی، منابع تخصیص یابد و چه فعالیت‌هایی باید انجام گیرد (راسل، ۱۳۸۰).برنامه¬ریزی استراتژیک از دیدگاه دانشمندان مختلف، تعاریف متعددی دارد که می¬توان مهمترین آنها را بدین صورت برشمرد: برنامه‌ریزی استراتژیک به مجموعه تئوری¬ها، مفاهیم، رویه ها و ابزارهایی گفته می¬شود که به همراه ابزارها و روش¬های تکمیلی، جهت کمک به مدیران و برنامه‌ریزان برای تفکر، برنامه¬ریزی و اقدام استراتژیک طراحی شده‌اند (Dereli, ۲۰۰۷ Stonehouse & Pemberton, ۲۰۰۲). به عبارت دیگر برنامه¬ریزی

استراتژیک را می¬توان بصورت آینده¬نگری و تصمیم-گیری در زمان حال با در نظر گرفتن پیامدهای آتی تعریف کرد (Hoogstrw & Schanz, ۲۰۰۸).بر اساس نظریه فلوید (۲۰۰۸)، امروزه با توجه به رشد فزاینده سطح علم در بین مردم و تغییر و تحولات ناشی از این امر، کمپانی‌ها و حتی موسسات مختلف آموزشی نیز بیشتر خود را منطبق با نیازهای مردم می¬نمایند و برآوردن نیازهای مشتری را در برنامه¬ریزی استراتژیک خود قرار می¬دهند (Floyd, ۲۰۰۸).آنالیز SWOT یکی از قویترین ابزارهای استراتژیک بوده که به دنبال بیشینه ساختن نقاط قوت و فرصت¬ها و از سویی دیگر، حداقل ساختن تهدیدات و تبدیل نقاط ضعف به قوت می¬باشد (Arsalan et al, ۲۰۰۸). این ماتریس متشکل از جدولی با مختصات دوبعدی است که هر یک از ۴ ناحیه آن نشانگر یک دسته استراتژی می¬باشند. این استراتژی¬ها عبارتند از:استراتژی¬های تهاجمی (SO): راهبردهای حداکثر استفاده از فرصت¬های محیطی با بکارگیری نقاط قوت سازمان؛استراتژی¬های محافظه¬کارانه (WO): راهبردهای استفاده از مزیت¬های بالقوه¬ای که در فرصت¬های محیطی نهفته است، برای جبران نقاط ضعف موجود در سازمان؛استراتژی¬های رقابتی (ST): راهبردهای استفاده از نقاط قوت سازمان برای جلوگیری از مواجهه با تهدیدات؛استراتژی¬های تدافعی (WT): راهبردهایی برای به حداقل رساندن زیان¬های ناشی از تهدیدها و نقاط ضعف (امینی و خباز باویل، ۱۳۸۸).۳- روش تحقیقتحقیق حاضر از نظر هدف «کاربردی» و از نظر گردآوری داده¬ها «توصیفی- اکتشافی» محسوب می¬شود. جامعه آماری شامل ۶۷ نفر از مدیران مرکز ملی فرش و اتاق بازرگانی استان قم بودند که با عنایت به این حجم، به کل آن ارجاع داده شد.برای گردآوری داده¬ها از روش کتابخانه¬ای و میدانی (استفاده از مصاحبه و پرسشنامه) استفاده شد.پرسشنامه مربوطه برای استفاده از روش تحلیل شبکه¬ای فازی طراحی شد. این پرسشنامه در برگیرنده ۱۵ سوال بسته در قالب ۱۵ استراتژی مدون و ۱ سوال باز برای دریافت نظرات پاسخ¬دهندگان می¬باشد. برای رتبه¬بندی استراتژی¬ها، نیاز به فاکتورهای کلیدی موفقیت می¬باشد که در حکم معیارهایی جهت رتبه¬بندی استراتژی¬ها عمل می¬کنند.برای بررسی روایی پرسشنامه، به روایی محتوا اکتفا شد. بدین منظور، پرسشنامه طراحی¬شده در اختیار جمعی از اساتید رشته مدیریت و آشنا به حوزه¬های تصمیم¬گیری چندمعیاره و بازاریابی بین¬الملل قرار گرفت و سوالات با نظر آنان جرح و تعدیل شد و پس از تائید نهایی، در اختیار جامعه آماری قرار گرفت.برای سنجش پایایی نیز از روش آلفای کرانباخ استفاده شد. این مقدار برای پرسشنامه ۰.۷۴ بدست آمد که بیانگر اعتمادپذیری بالای ابزار اندازه¬گیری می¬باشد.۴- تجزیه و تحلیل یافته¬هادر این مرحله، با مراجعه به مطالعات انجام¬شده در زمینه برنامه¬ریزی استراتژیک برای صنعت فرش دستبافت، استراتژی¬های توسعه سهم بازار این صنعت شناسایی شدند (حق¬شناس کاشانی، سعیدی و حسن¬پور پازواری، ۱۳۸۹). عوامل بحرانی موفقیت صنعت را که در حکم معیارهایی جهت رتبه¬بندی استراتژی¬ها بکار می¬روند، را می¬توان بدین ترتیب بیان نمود ?..عوامل بحرانی موفقیت در صنعت فرش۱. افزایش استفاده از فناوری ¬اطلاعات جهت تبلیغات و بازاریابی بیشتر۲. بهبود وضعیت مدیریت و شبکه¬های مدیریتی فرش دستبافت۳. بهینه¬سازی مراکز تحقیق و نوآوری و ایجاد پایگاه داده مشتریماموریت این صنعت نیز بدین صورت تعریف می¬شود: در دست گرفتن رهبری بازار داخلی بر اساس بیشترین سهم بازار و مطرح¬شدن بعنوان بزرگترین صنعت در سطح خاورمیانه (سعیدی، ۱۳۸۸).۱-۴- فرایند تحلیل شبکه¬ای فازیفرآیند تحلیل شبکه‌ای در بسیاری از زمینه¬ها از جمله مدیریت دانش (Wu & Lee, ۲۰۰۷)، انتخاب سیستم حمل و نقل (Saaty, ۱۹۹۹)، توسعه سیستم (Tuzkaya, ۲۰۰۸)، پیش¬بینی بحران (Bayazit & Karpak, ۲۰۰۲)، مکان¬یابی کارخانه (Chou et al, ۲۰۰۸) و . . . با موفقیت بکار گرفته شده است....میانگین Fuzzy ANP استراتژی¬ها ۹ همراه نمودن تحصیلات متخصصان جوان با استادکاران ماهر در ارائه محصولاتی مرغوب تر(توسعه محصول) ۸ تاکید بیشتر بر کیفیت، زیبایی و دوام فرش ایرانی در تبلیغات و بازاریابی جهانی جهت پر رنگ نمودن نقطه ضعف رقبا (رسوخ در بازار) ۱۴ استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود برای افزایش تولید ۳ فراهم

آوردن بستر مناسب برای بهره¬گیری از فناوری¬های اطلاعاتی در جهت بازاریابی و تبلیغات برای گسترش فعالیت¬های بازاریابی و تبلیغات در بازارهای جهانی ۷ تولید محصول مطابق با سلایق و نیازهای مشتریان جهانی (توسعه محصول و بازار) ۱۵ افزایش ظرفیت تولید برای کاهش هزینه تمام شده محصول(رهبری هزینه) ۶ ایجاد مراکز تحقیق برای نوآوری در امر تولید و تحقیقات بازاریابی ۵ ایجاد موانع در سر راه ورود رقبای جدید به بازار از طریق شناساندن و تبلیغات بیشتر نام تجاری فرش ایرانی و تاکید بر زیبایی و دوام و استحکام آن (رسوخ در بازار) ۱۲ تلاش بیشتر برای بالاتر بردن استاندارد محصول با بهره¬گیری از تجربه و مهارت استادکاران با تجربه، تخصص جوانان تحصیلکرده و نیز استفاده از مواد اولیه با کیفیت ۱۰ تبلیغات جهانی جهت غلبه بر تحریم¬های سیاسی و اقتصادی علیه ایران ۱۳ استفاده بهینه از امکانات مالی و فنی کشور جهت تقویت تولید نهاده¬های فرشبافی ۲ افزایش فعالیت¬های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی اینترنتی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی (رسوخ در بازار، توسعه بازار) ۴ تمرکز گسترده بر تحقیقات بازاریابی برای شناسایی هر چه بیشتر نیازها و سلایق مشتریان در هر منطقه جغرافیایی (توسعه بازار) ۱ آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین¬المللی، صادرات و تجارت الکترونیک جهت حفظ سهم بازار ۱۱ حفظ توان رقابتی در امر کیفیت، قیمت تمام شده، تکنولوژی و تنوع تولید نتیجه گیریپژوهش حاضر با هدف بررسی و رتبه¬بندی استراتژی¬های تاثیرگذار بر توسعه توانرقابتی صنعت فرش کشور در جامعه¬ای متشکل از ۶۷ نفر از مدیران و مسئولان اتاق بازرگانی استان قم و مرکز ملی فرش ایران صورت گرفت که ۶۳ درصد آن را مردها و ۳۷ درصد آن را زن¬ها تشکیل می¬دادند. در این جامعه ۹ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین¬تر، ۵۸ درصد دارای مدرک لیسانس، ۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳ درصد دارای مدرک دکترای تخصصی بودند.در این تحقیق، به بررسی استراتژی¬های تاثیرگذار بر افزایش توان رقابتی صنعت فرش پرداخته شد. پس از مروری بر ادبیات تحقیق، با شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت¬ها و تهدیدات محیطی، ۱۵ استراتژی در قالب ماتریس SWOT صنعت فرش در نظر گرفته شد. همچنین ماموریت صنعت فرش و ۳ عامل نیز به عنوان فاکتورهای کلیدی موفقیت تعریف شدند. استراتژی¬های مذکور به عنوان گزینه و فاکتورهای کلیدی موفقیت نیز در حکم معیارهایی جهت رتبه¬بندی این گزینه¬ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ضمن اینکه با بیان ماموریت این صنعت، از آن برای رتبه¬بندی فاکتورهای کلیدی موفقیت استفاده شد.در ادامه با بکارگیری روش فرآیند تحلیل شبکه¬ای فازی، استراتژی¬های مذکور و فاکتورهای کلیدی موفقیت، رتبه¬بندی شدند.نتایج حاصله بیانگر آنست که در میان استراتژی¬ها"، آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین¬المللی، تجارت الکترونیک و بازاریابی اینترنتی جهت حفظ سهم بازار"، "افزایش فعالیت¬های بازاریابی، تبلیغات و تحقیقات بازاریابی، برای رقابت با صادرکنندگان اینترنتی "و" فراهم¬آوردن¬ بستر مناسب¬¬ برای¬ بهره¬گیری¬ ازفناوری¬های طلاعاتی¬ در جهت ¬بازاریابی¬ و تبلیغات -برای¬ گسترش فعالیت¬های بازاریابی و تبلیغات، "به عنوان مهمترین استراتژی¬ها و" افزایش استفاده از فناوری¬ اطلاعات جهت تبلیغات و بازاریابی بیشتر "نیز به عنوان تاثیرگذارترین فاکتورکلیدی موفقیت برگزیده شد".آشنا کردن تجار با فنون بازاریابی بین¬المللی، تجارت الکترونیک و بازاریابی اینترنتی جهت حفظ سهم بازار "به عنوان برترین راهکار توسعه سهم بازار فرش دستبافت برگزیده شد. این امر را می¬توان ناشی از ناباوری صادرکنندگان به بازاریابی و تبلیغات و استفاده ناچیز از آن دانست که با پژوهشی شم¬آبادی (۱۳۸۳) سازگار است. بازرگانان و صادرکنندگان فرش دستبافت، استفاده از وسایل تبلیغاتی را برای توسعه بازار موثر نمی¬دانند و اساساً از وسایل تبلیغاتی نوشتاری، رسانه¬ای، غیررسانه¬ای و نیز الکترونیکی و محیطی را امری ضروری و دارای اولویت نمی¬دانند. در مجموع، نگرش¬ها و رفتار صادرکنندگان در زمینه تاثیر تبلیغات و استفاده از وسایل تبلیغاتی برای توسعه بازار فرش دستبافت متناسب با ساز و کار بازار جهانی فرش نیست. در این راستا، برگزاری دوره¬های آموزشی برای آشناسازی تجار با این فنون، انجام برنامه¬ریزی¬های بلندمدت برای جذب، پرورش و نگهداری نیروی کار برای

نیازهـای تجـارت و بازاریـابی فرش و بکـار گیری روش¬هـای فروش مسـتقیم (سـفارش پسـتی، اینترنـتی، تلفنی و . . . ) متنـاسب با نیازهای مشتریان، می¬تواند نقش بسزایی در توسعه سهم بازار این صنعت ایفا کند.قرار گرفتن " افزایش فعالیت¬های بازاریابی، تبلیغـات و تحقیقـات بازاریـابی، برای رقابت با صادرکننـدگان اینترنتی "در رتبه دوم نیز اهمیت بالای استراتژی را نشان می¬دهـد. صادرکننـدگان اینترنـتی فرش در سراسـر دنیـا و در راس آنهـا کشور چین، بـا بکـارگیری این راهبرد، سـهم خود را به میزان زیـادی افزایش داده و پس از سالیان متمادی جای ایران را در راس جـدول برترین صادرکننـدگان اشـغال کرد. باید پذیرفت مشـکل اصـلی این صـنعت از کمبود تبلیغات و بازاریابی¬های ضـعیف آن نشات می¬گیرد. بنابراین می¬توان از برگزاری نمایشـگاه، سخنرانی، بحث و مـذاکره، مسابقـات و همـایش¬ها، توجه به طراحی کانال¬های توزیع مناسب، استفاده از ترفیع فروش شامل نمایش نقاط بارز کالا و مزایای خریـد آن، استفاده از فروش شخصـی با مراجعه مستقیم به مشتری و توجه به ابعاد مختلف مواجهه از قبیل فراهم آوردن مقدمات، نحوه مواجهه و مدیریت اعتراضات مشتری، همچنین شناسایی نیازها و سلایق مشتریان هدف و تولید برمبنای نیازها و خواسـته¬هـای آنـان بـه عنـوان راهکارهـایی جهـت اجرای ایـن اسـتراتژی نـام برد".فراهـم¬آوردن¬ بسـتر منـاسب¬¬ برای ¬بهره¬گیری¬ از فنـاوری¬هـای طلاعـاتی¬ در جهت ¬بازاریـابی¬ و تبلیغـات¬ برای¬ گسترش فعـالیت¬هـای بازاریـابی و تبلیغـات "نیز در رتبه سـوم برترین اسـتراتژی¬هـا جـای گرفت. اسـتفاده از اینـترنت در رابطه بـا فعـالیت¬هـای مربـوط به مشـتری، تحقیقـات بازاریـابی و کانال¬های توزیع، می¬توانـد تاثیرات زیادی بر افزایش توان رقابتی و درنتیجه توسعه سـهم بازار این فرش داشـته باشد. اینترنت از یک سو می¬تواند اطلاعات گسترده¬ای را در مورد فرش دستبافت ایران به خریداران عرضه کرده و سبب ایجاد مزیت رقابتی در هزینه جسـتجو گردد. از سویی دیگر می¬توان از اینترنت بعنوان ابزاری برای ارائه محصولات جدید و مشابه مانند گلیم و جاجیم استفاده کرده و با جمع¬آوری سریع. اطلاعات لازم، طراحی بهتر و استفاده از طرح¬ها و نقش¬های نوین را تحقق داد (Allen & Fjermestad, ۲۰۰۱). همچنین اینترنت روش کم¬هزینه¬ای را برای تولیدکننـده جهت برقراری ارتباط مستقیم با مصـرف¬کننـده ایجاد می¬کنـد. سازمان¬ها و نهادهای مرتبط با صـنعت فرش با اسـتفاده از اینترنت و رجوع به پایگاه داده¬های خود می¬توانند فرش¬هایی مطابق با نیازها و سلایق مشتریان مختلف از نظر نقش، رنگ، اندازه و . . . طراحی نموده و در اختیار آنان قرار دهنـد. اینترنت به دلیل مشـخصات خاصـی که دارد سـبب تغییر مـدل ارتباطات بازاریابی شده است.همانطور که ملاحظه می¬شود هر سه استراتژی منتخب در حوزه بازاریابی و تبلیغات قرار دارند که نشاندهنده ضـعف بالای صنعت فرش در این بخش می¬باشد.باید اذعان داشت که مشـکل اساسـی صنعت فرش، کیفیت، دوام، زیبایی و استحکام پایین فرش¬های محصولات نیست، بلکه این عوامـل در کنـار یکـدیگر یکی از مهمـترین نقـاط قـوت این صـنعت را شـکل می¬دهنـد. بعلاـوه، بهره¬گیری از مهارت فرشـبافان و تجربه اسـتادکاران در کنار نیروی جوان تحصـیل¬کرده و باانگیزه، مزیت رقابتی بالایی برای این صنعت بوجود آورده است.امـا از بعـد بازاریـابی و موقعیت در بـازار، عـدم آشـنایی تجار با فنون نوین تجارت الکترونیک، بازاریابی بین¬الملل و فنون نوین بازاریابی، مشـکلات این صنعت را دوچندان ساخته است. متاسفانه روند کاملاً نزولی صادرات فرش طی سال¬های اخیر نیز مسئولان و دست¬اندرکاران امر را از خواب غفلت بیدار ننموده و سقوط ایران در جدول برترین صادرکنندگان فرش در سراسر دنیا همچنان ادامه دارد. بنابراین می¬توان آشـناسازی تجار با عوامل مذکور را راهکاری مؤثر در جهت افزایش بهره¬وری صنعت فرش به حساب آورد.درنهایت بایـد اذعان نمود که مشـکلات صـنعت فرش از دید سـنتی مدیران و مسـئولان نشات گرفته و معضـل عمـده این صـنعت، در بازاریـابی¬های ضـعیف خلاصه می¬¬شود. آموزش فنون جدیـد بازاریابی به بازاریابان، شـناخت سـلایق مشتریـان جهانی و شـناخت مشتریان هـدف در تمامی نقاط دنیا موجب خارج شـدن از تفکر سـنتی، فاصـله گرفتن از آن و درنهایت توانایی مقابله با دیگر رقبا خواهـد شـد تا بار دیگر بتوان شاهـد حضور کشورمان در راس برترین صادرکننـدگان فرش دسـتبافت در سطـح جهـانی بود.به سـایر محققان پیشـنهاد می¬شود با بکارگیری روش¬های جدیـدی همچون دیمتل فازی ، رابطه درونی میان

استراتژی¬های مختلف را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهند. با استفاده از این روش، می¬توان استراتژی¬هایی که رابطه درونی بالایی با یکدیگر داشته و بنوعی مکمل یکدیگرند را شناسایی نموده و از آنها جهت توسعه سهم بازار استفاده کرد.استراتژی¬های بکار گرفته شده در این پژوهش، بیشتر بر جنبه بازاریابی تاکید داشته و توجه زیادی به سایر ابعاد آن نشده است. بنابراین پیشنهاد می¬شود تحقیقات مرتبط دیگری با محوریت نهاده¬های تولیدی و توجه صرف به محصول، انجام گردد.از آنجا که هر روش، دارای محدودیت¬هایی می¬باشد، می¬توان به محققان بعدی توصیه کرد با استفاده از روش¬های دیگری همچون تاپسیس فازی، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی و . . . در کنار روش انجام شده در این پژوهش استفاده کرده و نتایج حاصله با استفاده از روش¬هایی مانند کپ¬لند، بردا و میانگین متحرک با یکدیگر مقایسه شوند که در این پژوهش، بعلت حجم بالای محاسبات، از انجام چنین فرآیندی صرفنظر شد.منابع۱. آذر، عادل؛ فرجی حجت، ۱۳۸۱، علم مدیریت فازی، چاپ اول، مرکز مطالعات مدیریت و بهره¬وری ایران.۲. اعرابی، سید مهدی، ۱۳۸۲، برنامه¬ریزی استراتژیک گمرک، تهران، دفتر پژوهش¬های فرهنگی۳. امینی، محمدتقی و خباز باویل، صمد، ۱۳۸۸، تدوین استراتژی به روش چارچوب جامع تدوین استراتژی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۲۴. حق شناس کاشانی، فریده، سعیدی، نیما و حسن¬پور پازواری، محمود، ۱۳۸۹، برنامه¬ریزی استراتژیک برای صنعت فرش دستباف کشور با استفاده از ماتریس SWOT، دوماهنامه بررسی¬های بازرگانی، شماره ۴۳، مهر و آبان۵. راسل، ایکاف، ۱۳۸۰، برنامه¬ریزی تعاملی، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، نشر ماده.۶. سعیدی، نیما، ۱۳۸۸"، بررسی تاثیر عضویت ایران به سازمان تجارت جهانی بر رقابت¬پذیری صنعت فرش کشور، "عدالتیان شهریاری، جمشید (استاد راهنما)، پایان¬نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت۷. سعیدی، نیما و حسن¬پور پازواری، محمود، ۱۳۸۹، «طراحی و پیاده¬سازی استراتژی»، تهران، انتشارات شار۸. شم¬آبادی، محمدعلی، ۱۳۸۳، طراحی الگوی بازاریابی صادراتی فرش دستبافت ایران، خداداحسنی، سید حمید (استاد راهنما)، رساله دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس۹. شم¬آبادی، محمدعلی و سید حمید خداداد حسینی، ۱۳۸۶، بازاریابی صادراتی فرش دستبافت ایران: بررسی عوامل مؤثر و آسیب شناسی، پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۴۳۱۰. صبوری خسروشاهی، حبیب، ۱۳۸۲، «تحقیق پیرامون راه¬هایی جلب اعتماد خریداران خارجی فرش دستبافت ایران»، مرکز تحقیقات فرش دستبافت ایران۱۱. عزیزپناه، محمد، ۱۳۸۰، «تحقیق پیرامون شیوه¬های تبلیغات و بازاریابی فرش دستبافت ایران در بازار جهانی»، مرکز تحقیقات فرش دستبافت ایران۱۲. نجار فیروزجایی، محمد، ۱۳۸۰، «بررسی علل کاهش مصرف فرش دستبافت در بازارهای داخلی»، مرکز تحقیقات فرش دستبافت ایران

۱۳. Allen, E., Fjermestad, J., ۲۰۰۱, “Ecommerce Marketing Strategies: an Integrated Framework and Case Analysis”, Logistics Information Management, Vol ۱۴, NO ۱/۲, PP: ۱۴-۲۳.۱۴. Arslan O. et-al, ۲۰۰۸, SWOT Analysis for Safer Carriage of Bulk Liquid Chemicals in Tankers, Journal of Hazardous Materials, No. ۱۵۴, P. ۹۰۱-۹۱۳.۱۵. Ayag, and et al. , ۲۰۰۸, "A hybrid approach to concept selection through fuzzy analytic network process," Computers & Industrial Engineering.۱۶. Bayazit, O., Karpak, B., ۲۰۰۲, "An Analytic Network Process-based Framework for Successful Total Quality Management: An Assessment of Turkish Manufacturing Industry Readiness", International Journal of Production Economics. Vol. ۱۰۵, pp. ۷۹–۹۶.۱۷. Chou, S.Y., and et al., ۲۰۰۸ "A Fuzzy Simple Additive Weighting System under Group Decision-making for Facility Location Selection

with ive/Subjective Attributes", European Journal of Operational Research. Vol. ۱۸۹, No. ۱, pp. ۱۳۲–۱۴۵.۱۸. Dereli, C., ۲۰۰۷, The Developing Environment For Strategy Formation In Smaller Local Authority, International Journal of Public Sector Management, Vol ۲۰, No ۵۱۹. Ertugrul, I., Karakasoglu, N., ۲۰۰۹, "Performance Evaluation of Turkish Cement Firms with Fuzzy Analytic Hierarchy Process and TOPSIS Methods", Expert Systems with Applications: An International Journal. Vol. ۳۶, No.۱, pp. ۷۰۲-۷۱۵.۲۰. Floyd, E., ۲۰۰۸, Visited at (۲۰۰۹/۲/۸), http// csnnect. educase. edu/ library/ Educaue+Review/ A changing Profile / ۴۶۶۰۷, A Changing Profile.۲۱. Hastuti S.Y. et-al, ۲۰۰۷, agus ghandra pratma planning analternative strategt using QSPM, International Seminar on Industrial Engineering and Management Menara, Jakarta.۲۲. Hoogstrw M.A. and Schanz H., ۲۰۰۸, The Future Orientation of Foresters: An Exploratory Research among Dutch Foresters into the Prerequisite for Strategic Planning in Forestry, Forest Policy and Economics, No. ۱۰, P. ۲۲۰-۲۲۹.۲۳. Karsak et al., ۲۰۰۲, "Product Planning in Quality Function Development using a Combined Analytic Network Process and Goal Programming Approach", Computers and Industrial Engineering. Vol. ۴۴, pp. ۱۷۱–۱۹۰.۲۴. Lin, C., and et al, ۲۰۰۹, "Optimizing a Marketing Expert Decision Process for the Private Hotel", Expert Systems with Applications. Vol. ۳۶, pp. ۵۶۱۳–۵۶۱۹.۲۵. Michael P et al., ۲۰۰۴ "An Analytic Network Process Model for Financial-crisis Forecasting", International Journal of Forecasting. Vol. ۲۰, pp. ۵۷۳– ۵۸۷۲۶. Razmi, ,J and et.Al., ۲۰۰۹, "developing a practical framework for ERP readiness assessment using fuzzy analytic network process ,"Advances in Engineering Software.۲۷. Rigby, D., and Bilodeau, B., ۲۰۰۷, Bain`s Global ۲۰۰۷ Management Tools and Trends Survay, Strategy & Leadership, Vol ۳۵, No ۵, ۹-۱۶.۲۸. Saaty, T., ۱۹۹۹, "Fundamental of the Analytic Network Process", Berne, Witzerland: ISAHP Conference Presentation.۲۹. Sadi-nezhad, S., and et al, ۲۰۰۸, "Developing a Fuzzy ANP Model for Selecting the Suitable Dispatching Rule for Scheduling a FMS,". IEEE .۳۰. Stonehouse, G. and J. Pemberton, ۲۰۰۲, Strategic Planning in SMEs-some Empirical Findings, Management Decision, Vol ۴۰, No ۹۳۱. Tuzkaya, U. R., Önüt, S., ۲۰۰۸, "A fuzzy Analytic Network Process based Approach to Transportation-mode Selection between Turkey and Germany: A Case Study", Information Sciences. Vol. ۱۷۸, pp. ۳۱۳۳–۳۱۴۶.۳۲. Wu, W.W., Lee, Y., ۲۰۰۷, "Selecting Knowledge Management Strategies by using the Analytic Network Process", Expert Systems with Applications. Vol. ۳۲, No. ۳, pp. ۸۴۱–۸۴۷.۳۳. Yang, J.B., and et al., ۲۰۰۶, "The Evidential Reasoning Approach for MADA under both Probabilistic and Fuzzy Uncertainties", European Journal of Operational Research. Vol. ۱۷۱, No. ۱, pp. ۳۰۹-

۳۴۳.Categorizing the hand-made carpet industry strategies by analytical network process techniqueNima SaeediFaculty of management, Islamic Azad University, Central Tehran BranchSaeedeh ZendehbadFaculty of management, Islamic Azad University, Central Tehran BranchAbstractThe current research with purpose of recognizing and categorizing strategies affecting on carpet industry compatibility development, was accomplish in society include ۶۷ people of chairmen and managers in Iran Carpet Center and Qom province business room. After a review on strengths, weaknesses, opportunities and treatments, ۳ critical success factors and ۱۵ marketing-based strategies distinguished and then ranked by fuzzy ANP technique.Finally “making exporters more familiar with new marketing techniques like international business, internet marketing and e-commerce to maintain market share”, “ increasing marketing activities, advertising and market research for competing with internet rivals” and “supporting suitable position for applying information technology in direct of marketing and advertising” were selected as the most important strategies and “ increase in applying information technology in direct of marketing and advertising” was chosen as the top critical success factor.Keywords: Strategy, Carpet Industry, Multi Criteria Decision Making, Fuzzy Analytical Network Process

نیما سعیدیعضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزسعیده زنده¬باددانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت www.SYSTEM.parsiblog.com

## درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)

با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند

بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹

بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.

مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره

الشریف ) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : -۰۶۲۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۱۸۰-IR۹۰

۰۶۰۹-۵۳به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج – به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».



قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه‌ای
اصفهان
WWW
برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشـــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹